

HET
VERHAAL
VAN DE
LERaar

STEFANIE ACHTERBERG
2178859
AFSTUDEERSCRIPTIE

FONTYS LERARENOPLEIDING SITTARD:
EVELINE KERSTEN

FONTYS HOGESCHOOL COMMUNICATIE:
SALINE TOONEN

13 JANUARI 2015

Gegevens student

Naam : Stefanie Achterberg
Studentnummer : 2178859
E-mailadres : s.achterberg@student.fontys.nl
Afstudeerrichting : Communicatiemanagement
Afstudeerperiode : september 2014 – januari 2015

Gegevens opleiding

Naam : Fontys Hogeschool Communicatie
Adres : Rachelsmolen 1, 5612 MA, Eindhoven
Telefoon : 0885077200

Gegevens organisatie

Naam : Fontys Lerarenopleiding Sittard
Adres : Mgr. Claessensstraat 4, 6131 AJ, Sittard
Telefoon : 0885077088
E-mailadres : lero-sittard@fontys.nl

Gegevens begeleiding

Begeleider stage : Eveline Kersten
Functie : Projectleider (staf)
E-mailadres : e.kersten@fontys.nl

Begeleider opleiding : Saline Toonen
Functie : Docente
E-mailadres : sd.toonen@fontys.nl

Gegevens rapport

Titel : Het Verhaal van De Leraar
Ondertitel : Hoe kan storytelling bijdragen aan het stimuleren van 'beroepstrots' onder (aanstaande) docenten in het voortgezet onderwijs en het mbo?
Datum uitgave : 13 januari 2015

VOOR- EN DANKWOORD

Iedereen heeft een eigen verhaal. En draagt dit verhaal op een eigen manier uit. Verhalen zijn bij uitstek een vorm van communicatie om iets duidelijk te maken, of een verandering in gang te zetten. Leraren zijn van nature verhalenvertellers. En de beste leraren zijn vaak de leraren die het beste kunnen vertellen. Zij laten zich niet gek maken door negatieve berichten in de media, die toch flink van invloed zijn op de beeldvorming over docenten in Nederland. Leraren zijn ook leiders. Zij geven het goede voorbeeld en leiden nieuwe generaties op voor de toekomst. Dat is iets om trots op te zijn. Maar dat ervaart niet elke docent zo.

Hoe komt dat?

Dit afgelopen halfjaar was niet alleen een onderzoek voor mijn opleiding, maar ook een onderzoek naar mezelf. Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik goed? Waar wil ik naartoe? Daarbij heeft mijn begeleidster vanuit Fontys Lerarenopleiding Sittard, Eveline Kersten, een ontzettend grote rol gespeeld en ik wil haar daar bij dezen heel erg voor bedanken.

Verder ook hartelijk dank aan de stagebiedende organisatie, Fontys Lerarenopleiding Sittard, directeur Anton van den Brink, alle collega's bij Fontys Lerarenopleiding Sittard en in het bijzonder Jos Meuwissen, Ella Ait Zaouit, Mandy Jackson, Susan Beckers en studentes Milou en Peggy, begeleidsters vanuit Fontys Hogeschool Communicatie Eindhoven, Saline Toonen en Berly Walraven, alle docenten die ik extern gesproken heb, Leo Prick en Aleid Truijens voor hun tijd en visie en Theo Hendriks voor zijn input voor mijn uiteindelijke advies.

Daarnaast wil ik Joey van Beekveld bedanken voor zijn hulp bij het maken van de lay-out van mijn scriptie. Ook dank aan Jeroen Beentjes, voor het lezen van mijn scriptie en de motiverende feedback.

En last but not least natuurlijk iedereen die er, wat er ook gebeurde, altijd voor me is geweest: papa, mama, Dafne, Rhea, Rian, Michelle, Peer en de rest die ik niet ga benoemen maar die wel weten dat dit voor hen bedoeld is.

Ik wens u veel leesplezier.

Stefanie Achterberg

Eindhoven, januari 2015

INHOUDSOPGAVE



Leeswijzer	5
Hoofdstuk 1	7
The first time that we said hello	7
When you were young	8
Het verhaal van Leo Prick	10
Het verhaal van Jos Meuwissen	11
Hoofdstuk 2	14
	14
	15
Hoofdstuk 3	17
	17
An end has a start	18
Hoofdstuk 4	19
	19
Represent	19
Het verhaal van Raf van de Loo	21
Het verhaal van Ella Ait Zaouit	22
Het verhaal van Susan Beckers	24
Hoofdstuk 5	25
That place back in the day	25
Het verhaal van Ad van de Ven	26
Het verhaal van Jac van Beek	27
Het verhaal van Marc Bax	29
Het verhaal van Aleid Truijens	31
Hoofdstuk 6	33
	33
No matter what the crisis	33
Who am I?	34
A hero will save us	35
What's the story morning glory?	35
Het verhaal van Theo Hendriks	36
Hoofdstuk 7	38
Trial and error	39
Take my advice	41
Two can play that game	42
Het Story-Spel: de spelregels	43
Hoofdstuk 8	46
Hoofdstuk 9	48
Don't you worry child	48
Testimonials	49
Bronnenlijst	51
Bijlagen	55
Vragenlijsten interviews	55

Deze scriptie is niet opgebouwd zoals een 'normale' scriptie. Ik heb gekozen om mijn scriptie als verhaal te schrijven, omdat ik dat goed vond passen bij de manier waarop ik het afgelopen jaar ervaren heb, het proces en het onderzoek, en het uiteindelijke advies. Daarnaast vind ik het zelf ontzettend leuk om te schrijven, dus door het op deze manier aan te pakken, ving ik twee vliegen in één klap.

In het verhaal komen alle vaste scriptieonderdelen aan bod. U, als lezer, maakt als het ware dezelfde gedachtegang als ik en ervaart daardoor het proces, zoals ik dat ook heb ervaren.

In de gewone hoofdstukken wordt veel onderzoeksinformatie besproken. Daarnaast bevat het verhaal verhalen van andere docenten. Deze verhalen zijn de interviews die ik heb afgenomen.

Mijn scriptie vertelt het verhaal van Job. Job gaat voor een halfjaar het avontuur van het afstuderen aan. Daarbij is het niet alleen een zoektocht naar de oplossing voor de vraag vanuit Fontys Lerarenopleiding Sittard – de organisatie waar hij afstudeert –, namelijk het stimuleren van beroepstrots onder jonge docenten, maar ook een zoektocht naar zichzelf.

Trots is een vrij vaag begrip en wordt door iedereen anders ervaren of omschreven. Het is iets wat je van binnen voelt, of niet voelt, en waar je ook alleen zelf verandering in kunt brengen. Daarvoor moet je sterk in je schoenen staan en jezelf, als persoon, van binnen en buiten kennen. Meer hierover leest u vanaf hoofdstuk 2.

Het proces van jezelf leren kennen is iets waar ik zelf mee worstel. Wie ben ik, wat wil ik, waar ben ik goed in? De afgelopen jaren hebben zich een aantal heftige gebeurtenissen voorgedaan, waardoor ik de trots op mezelf nogal kwijtgeraakt was. Ik wist niet meer wie ik was, wat ik wilde, waar ik goed in ben. En dat is enorm verwarrend. Vooral die onzekerheid is slopend, en, in combinatie met een ontzettend perfectionistisch en gevoelig karakter, ook erg vermoeiend. Wat me er altijd doorheen getrokken heeft is mijn creativiteit en mijn vermogen om zelf alles op te (willen) lossen. Dat was ook vaak een struikelblok; ik wilde een lange tijd geen hulp van anderen accepteren. En mezelf niet accepteren. Het was nooit goed genoeg. Ik heb mezelf daarom tijdens deze afstudeerperiode ten doel gesteld, mezelf te leren kennen en te accepteren wie ik ben, te achterhalen waar mijn krachten liggen en dat dat goed genoeg is. Meer hierover kunt u onder andere lezen in hoofdstuk 3 en hoofdstuk 6.

De keuze voor storytelling in combinatie met een onderzoek naar beroepstrots, lijkt misschien in eerste instantie niet de meest logische. "Onderwerpen of ideeën beklijven beter naarmate er meer haakjes aan hangen. Hoe ongewoner iets is, hoe beter we het kunnen onthouden. Dat geldt ook voor een verhaal. Je houdt de aandacht van de lezer vast door in je verhaal ongewone verbanden te leggen, of onverwachte wendingen te beschrijven", schrijft Sigrid van Iersel in het e-book 'Gebruik vaker een verhaal' (2014). Voor mij was storytelling het haakje waaraan ik mijn hele onderzoek op kon hangen.

Zoals u kunt lezen vanaf hoofdstuk 6, heb ik me tijdens mijn onderzoek dan ook verdiept in storytelling. Deze communicatietechniek maakt gebruik van het vertellen van verhalen, om een verandering in gang te zetten. Je vertelt nooit zomaar een verhaal. Je hebt er een doel mee. Je wilt een inzicht delen, je lezer aanmoedigen of informatie overbrengen. Dat is ook het doel van een afstudeeronderzoek en van een scriptie. Verhalen leveren een aantal dingen op, namelijk geloofwaardigheid – een verhaal is realistisch, authentiek en betrouwbaar, zoals ook een goede leraar is –, concreetheid – een verhaal maakt abstracte begrippen, zoals beroepstrots, duidelijk –, betrokkenheid – men wil meedoen, er ontstaat draagvlak, bij docenten en studenten –, herkenbaarheid en spanning. Aan het eind van het verhaal moet het voor de lezers duidelijk zijn, waarom je het verhaal verteld hebt. Er moet antwoord gegeven worden op vragen als: wat is de betekenis, waarom is het relevant, wat is er veranderd, hoe kan ik profiteren van het resultaat? (Van Iersel, 2014). Met andere woorden, wat betekent mijn scriptie, mijn advies, voor Fontys Lerarenopleiding Sittard?

Job representeert mijzelf en de reis die ik heb afgelegd om tot een goed onderzoek, een sterk advies en een beter beeld over mezelf te komen. De zaken die hij heeft onderzocht, de interviews die hij heeft afgenomen, de inzichten die hij heeft verworven, het advies wat hij geeft en de reflectie op het hele proces van afstuderen, worden verteld vanuit het personage van Job, maar komen eigenlijk vanuit mijzelf. Deze zaken komen aan bod vanaf hoofdstuk 7.

Hoofdstuk 8 bevat de samenvatting van het hele proces. Ik sluit mijn scriptie af met het laatste hoofdstuk 9, waarin ik reflecteer op wat ik dit halfjaar gedaan en geleerd heb en of ik de doelen, die ik mezelf gesteld heb, heb behaald.

Achterin vind ik u ook de Bronnenlijst, evenals de Bijlagen. In deze bijlagen kunt u de vragenlijsten teruglezen die ik heb gebruikt tijdens het afnemen van de diverse interviews.



HOOFDSTUK 1

Languit in het gras, met zijn handen onder zijn hoofd gevouwen, ligt Job te genieten van de laatste zonnestralen op zijn laatste dag vakantie. Hij kijkt naar de wolken, die langzaam voorbij trekken, diep in gedachten verzonken. In de verte hoort hij het verkeer voorbij razen. Een aantal kinderen schommelen in het speeltuintje naast hem. Een oudere man laat zijn hondje uit. Voor het eerst sinds tijden voelt Job zich ontspannen. Het liefst zou hij nog uren in het park blijven liggen, maar hij moest zo maar eens opstappen. Morgen begint hij immers aan het laatste gedeelte van zijn carrière als student. Langzaam krabbelt hij omhoog en begint terug naar huis te lopen; het is maar een klein stukje. Hij heeft het gevoel dat hij dit moment moet vastleggen. Had hij zijn gitaar maar meegenomen naar het park, denkt Job, dan kon hij er een liedje over schrijven. In plaats daarvan neemt hij snel een foto van de zonsondergang met zijn telefoon. Ineens begint het apparaat te trillen. Een berichtje. "Wat doe je vanavond?", leest Job. Eigenlijk weet hij niet zo goed of het wel slim is om nog wat met haar af te spreken. Zo vlak voor hij begint aan zijn afstudeerstage, moest hij misschien maar een nachtje goed slapen? Hij wuift zijn twijfels weg en besluit die honderd meter extra door te lopen naar zijn vriendinnetje.

Het is maandagochtend, 7.00 uur. Job haast zich naar huis. Hij neemt een douche, kleedt zich aan, drinkt nog snel een slok thee, pakt zijn tas en gaat de deur uit. De trein vertrekt om 7.45u en op zijn eerste dag wil hij zeker niet te laat komen. Het is warm, ook al is het begin september. Op de fiets naar het station van Eindhoven bedenkt hij zich dat hij eigenlijk niet zo goed weet wat hij kan verwachten. Natuurlijk, voor de zomervakantie is alles doorgesproken. En hij heeft heus wel nagedacht hoe hij zijn onderzoek gaat aanpakken. Maar toch. Na dit halfjaar, mét zijn diploma op zak, zou hij klaar moeten zijn voor de 'echte' wereld. Is hij dat eigenlijk wel?

"Hoe goed ken je jezelf als je pas 23 bent?"

Voor een leraar is het belangrijk, zo niet essentieel, zichzelf van binnen en buiten te kennen. Voor de klas staan is kwetsbaar en leerlingen prikken er gelijk doorheen, als je niet jezelf bent. Je moet je vanaf het begin kwetsbaar opstellen en een eigen methode vinden, die voor jou werkt. Je moet je eigen verhaal vertellen, want daarmee bouw je een band van vertrouwen op (interview R. Van de Loo, 3 november 2014). Maar hoe goed ken je jezelf als je pas 23 bent? Job besluit dat hij dit komende half jaar niet alleen onderzoek zal doen voor de Fontys Lerarenopleiding Sittard, om zijn opleiding af te ronden, maar óók om erachter te komen wie hij zelf is, waar hij voor staat en wat hij wil met zijn leven.

The first time that we said hello

Iets voor negenen stapt hij Fontys Lerarenopleiding Sittard binnen. Hij heeft een kennismakingsronde gepland staan met zijn begeleidster, Eveline Kersten, en zal daarna het een en ander met haar doorspreken voor wat betreft het onderzoek. Job meldt zich bij de balie, waar blijkt dat zijn begeleidster nog niet aanwezig is. Iets nerveus checkt hij zijn agenda – ze hadden toch echt om 9.00 uur afgesproken? –, stelt zichzelf dan gerust. Alles komt goed. Een collega van de administratie neemt hem mee en laat hem zien waar hij zijn spullen kan laten en aan welke flexplek hij kan werken. Ook geeft ze hem de inloggegevens van de geheel vernieuwde portal, waarop hij zijn speciale Fontys Lerarenopleiding Sittard mailaccount kan bijhouden en allerlei informatie kan terugvinden met betrekking tot de school. Tien minuten later komt Eveline binnen en wordt Job meegenomen langs alle collega's.

Job kijkt om zich heen, neemt de school in zich op. De sfeer, de kleur, de geluiden en geuren. Het voelt vertrouwd, maar toch spannend. Fontys Lerarenopleiding Sittard is een kleine organisatie. De

medewerkers zijn betrokken bij de organisatie. Er heerst een zogenaamde familiecultuur (Quinn en Cameron, 1999), welke de volgende kenmerken heeft: mensgericht, vriendelijke werkomgeving, leiders zijn mentoren, loyaliteit, traditie, grote betrokkenheid, flexibel, zorg voor het personeel en teamwork (Van den Brink, 2012).

Fontys Lerarenopleiding Sittard is georganiseerd naar opleiding, ook wel vakgroep, en opleidingscluster, ook wel team. Er zijn in totaal tien opleidingen, elk met een opleidingscoördinator. Sommige opleidingen hebben dezelfde coördinator; dit geldt voor natuurkunde/techniek en aardrijkskunde/geschiedenis. Er zijn drie opleidingsteams, Talen, Bèta en Mens & Maatschappij, ook wel M&M. Elk team heeft een eigen teamcoördinator. De onderwijskundigen vormen geen aparte vakgroep en zijn verdeeld over de opleidingsteams. Samen met de directeur vormen de teamcoördinatoren het Management Team, ook wel MT. Daarnaast is er een vierde, ondersteunend team. Dit team wordt aangestuurd door een managementassistent. Elke week is er een vergadering van het managementteam, waarvan één keer per maand coördinatorenoverleg. De agendapunten worden van tevoren geïnventariseerd of aangedragen. De vergaderingen hebben naast een agenda, ook een actiepuntenlijst en een besluitenlijst. Er wordt veel geregeld, er worden snel besluiten genomen, wat niet altijd door iedereen te overzien is. Met ingang van het studiejaar 2012-2013 is Fontys Lerarenopleiding Sittard begonnen met drie verschillende wekelijkse overlegvormen, namelijk: kort regel-MT, coördinatorenoverleg en portefeuilleoverleg (Van den Brink, 2012).

Veel handen schudden, veel bekende en onbekende gezichten, veel lachen en hetzelfde verhaaltje vertellen later, is Job flink onder de indruk. Fontys Lerarenopleiding Sittard heeft ruim zestig medewerkers in vaste dienst en tien medewerkers op tijdelijke inleenbasis, ten behoeve van de minoruitvoering. Het opleidingsniveau van het personeel ligt hoog; ongeveer 95 procent van de medewerkers heeft een master opleiding afgerond of is gepromoveerd (Van den Brink, 2012). Maar Job hoeft zich geen zorgen te maken. De komende tijd zal hij iedereen beter leren kennen en zijn plekje vinden tussen de collega's. Hij kijkt er naar uit. Dit is de wereld waarin hij zichzelf ziet leven; de wereld van de leraar.

When you were young

Al van jongs af aan wist Job dat hij leraar wilde worden. Het idee om anderen iets bij te brengen waar zij de rest van hun leven wat aan hebben, sprak hem ontzettend aan. Zijn vrienden, familie en docenten zeiden ook altijd dat hij voor de klas hoorde. Een roeping, zo leek het wel. Niemand kon hem van het idee afpraten. Daarom is hij na de havo naar de Fontys Lerarenopleiding in Sittard gegaan, om Leraar Nederlands te worden. De focus van Fontys Lerarenopleiding Sittard ligt op kwaliteit en het afleveren van goede docenten. Dat begint al aan de poort: de werving wordt steeds strenger. Vanaf komend schooljaar (2014-2015) is er een numerus fixus toegepast voor de opleidingen Leraar Engels en Leraar Geschiedenis. Daarnaast zul je in een intake gesprek moeten bewijzen, waarom jij een goede docent denkt te worden. Als Job klaar is met deze studie, heeft hij een tweedegraads bevoegdheid, wat inhoudt dat hij in de onderbouw van het voortgezet onderwijs én in het mbo mag lesgeven. Als Job nog verder wil studeren bij Fontys Lerarenopleiding Sittard, kan dat. Hij zou hier zijn master Leraar Nederlands kunnen behalen. Dan heeft hij zijn eerstegraads bevoegdheid en mag hij ook in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs én in het hbo lesgeven (gesprek E. Kersten, 9 september 2014).

Toch krijgt Job ook regelmatig negatieve commentaren op zijn keuze om leraar te worden. Het beroep docent in het voortgezet onderwijs heeft het zwaar in Nederland. Niet alleen vanuit de politiek, maar ook vanuit de maatschappij wordt er commentaar geleverd. Daarnaast hebben de vele veranderingen in het onderwijs er de afgelopen jaren mede voor gezorgd dat de houding ten aanzien van het vak leraar negatiever is geworden. Docenten kunnen niet meer trots zijn op hun beroep, lijkt de algemene tendens. Maar waar komt die negatieve houding vandaan? 'Vroeger' had een leraar immers veel aanzien; het was een beroep met een hoge status. Om meer grip te krijgen op de geschiedenis van het vak leraar, besluit Job zijn collega Jos Meuwissen, docent Leraar Geschiedenis aan de Fontys Lerarenopleiding Sittard, en Leo Prick, oud NRC-columnist en leraar Nederlands, in te schakelen.



 **WAAROM HAD ?**
HET BEROEP LERAAR
VROEGER EEN HOGERE
 **STATUS DAN** 
TEGENWOORDIG?





HET VERHAAL VAN LEO PRICK

Voor zijn interview met Leo Prick reist Job af naar Amsterdam. Ze treffen elkaar bij de sociëteit Arti et Amicitiae, oorspronkelijk een plek waar beeldend kunstenaars samenkwamen. Een kleine rondleiding door het gebouw en een kop thee – mét melk en suiker – later, begint Leo te vertellen. Leo Prick is jarenlang docent Nederlands geweest, maar heeft ook psychologie gestudeerd. In 1983 is hij gepromoveerd op het beroep leraar. Hij heeft onder andere gewerkt voor het CITO, de Lerarenopleiding aan de Universiteit van Amsterdam en de Vrije Universiteit. Daarnaast is hij journalist en schrijft hij kritische columns over het onderwijs voor het NRC Handelsblad.

Job vraagt hem om de situatie rondom de afname van de status van leraren in Nederland te schetsen. Vanaf ongeveer vijftientig jaar geleden zetten de veranderingen in onderwijsland in. De autonome positie van leraren verschoof naar posities van professionals en managers. Vakidioten werden ondergesneeuwd in deze managementcultuur. Door de crisis in de jaren tachtig was de werkgelegenheid, ook in het onderwijs, bijzonder slecht, dus werden deze veranderingen geaccepteerd. Door de privatisering van het onderwijs werd er flink bezuinigd, waardoor er veel lager gekwalificeerde leraren voor de klas kwamen te staan, vooral in het hbo. Met de invoering van de Wet op het Voortgezet Onderwijs, ook wel de Mammoetwet, van 14 februari 1963, ingegaan op 1 augustus 1968, veranderde ook de bevoegdheid voor havo en vwo.

Politici zelf deden ook weinig om het beroep leraar in een goed daglicht te zetten. Het vak docent werd erg onaantrekkelijk gemaakt, het salaris ging omlaag, maar de vakbond ging akkoord en de studenten interesseerde het niet. In de daarop volgende jaren is het onderwerp status en daarmee het onderwerp beroepstrots flink verwaarloosd, zowel door de overheid als het onderwijs als zij die daarin werkzaam zijn. Pas rond 2000 kreeg men in de gaten dat de kwaliteit van het onderwijs in Nederland toch wel heel erg gedaald was. De Commissie Dijsselbloem, de officiële naam voor de Tijdelijke Commissie Parlementair Onderzoek Onderwijsvernieuwingen, werd op 17 april 2007 aangesteld. Op 13 februari 2008 presenteerde de commissie het eindrapport "Tijd Voor Onderwijs", waarmee het probleem pas écht op de kaart werd gezet (interview L. Prick, 14 oktober 2014).

Sinds dit jaar (2014) is ook het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zich gaan bemoeien met de kwaliteit van onderwijs. Door middel van De Lerarenagenda wil de Overheid er tussen 2013 en 2020 voor zorgen dat de kwaliteit verbetert. Zo wil het ministerie onder andere dat alle docenten vóór 2017 geregistreerd zijn en de juiste bevoegdheid behaald hebben. Daarnaast bevat de Agenda diverse andere actiepunten om de kwaliteit van het onderwijs in Nederland te verhogen (De Lerarenagenda, 2013).

"Het is een proces dat tijd nodig heeft"

"Denkt u dat het nog goed kan komen met de beroepstrots onder docenten in Nederland? Zo te horen hebben we er met zijn allen de afgelopen jaar flink ons best op gedaan, dat kapot te maken", stelt Job. "Het is een proces dat jaren nodig zal hebben om weer te keren. Je moet niet verwachten dat iets wat al zoveel jaren speelt, ineens weer terug naar het oude kan gaan. Dat is ook de fout die de politiek maakt. Je kunt bijvoorbeeld wel iedereen de juiste bevoegdheid laten behalen binnen zoveel jaar, maar je moet je daarbij ook afvragen hoeveel waarde die bevoegdheid dan heeft. Een opleiding duurt niet voor niets een aantal jaar en als docent heb je ook tijd nodig om je te ontwikkelen. Dat kan niet middels verkorte trajecten et cetera. Zoals je beroepstrots ook niet op kunt leggen. Het is een proces dat tijd nodig heeft", besluit Leo.



HET VERHAAL VAN JOS MEUWISSEN

Job spreekt Jos op een zonnige dag in Sittard. Ze besluiten een stadswandeling te maken, want Jos kan beter vertellen als hij buiten loopt. Ze lopen wat door het centrum en strijken uiteindelijk neer op een bankje in het park. Jos vertelt dat onze samenleving zich op dit moment in een overgangsfase vanuit het postmodernisme naar 'iets' nieuws. Wat dat 'iets' precies is, of gaat worden, weten we nog niet. Het postmodernisme was een tijd waarin het 'zelf' centraal stond; narcisme is een begrip wat hier goed bij past. Postmodernisten geloven dat de waarheid relatief is en dat ieder individu voor zichzelf kan bepalen wat de waarheid is. Postmodernisten proberen hun gedachten niet te verfijnen met betrekking tot vragen als: wat is goed of fout, juist of onjuist, goed of kwaad? Zij geloven niet dat er een absolute waarheid bestaat. Een postmodernist ziet de waarheid van andere mensen als een vergissing. Daarom heeft niemand de autoriteit om de waarheid te definiëren of om zijn ideeën over morele concepten over goed en fout aan anderen op te dringen (AllAboutPhilosophy.org, 2014). Zelfs docenten niet.

"Vroeger had je het gevoel iets te betekenen.
Leerlingen verwachtten wat van je"

"In de nieuwe fase waarin we ons bevinden, worden we steeds kritischer naar onszelf en onze opvoeding toe en nemen we weer eigen verantwoordelijkheid voor onze daden. De huidige samenleving is op zoek naar houvast, naar ankerpunten. Men is onzeker, weet niet waar men trots op moet zijn, dus is men op zoek naar mensen met visie. We hebben sterke leiders nodig. Dit is een logische ontwikkeling, vanuit de geschiedenis bekeken", zegt Jos. Binnen deze ontwikkeling past ook het verschijnsel dat de docent moet inboeten aan status. Docenten moeten zelf manieren bedenken om hun leerlingen te 'overbluffen', bijvoorbeeld door kennis, omdat ze niet meer kunnen profiteren van hun vroegere status. Leerlingen hebben namelijk zelf altijd en overal de mogelijkheid kennis te vinden en te delen; ze zijn hier vaak beter en sneller in dan hun leraren. Leerkrachten hebben in vergelijking met vroeger minder aanzien. Destijds was de samenleving op alle fronten veel hiërarchischer georganiseerd. Wil je nu respect krijgen, dan moet je het verdienen en dat maakt het lastiger (Jansen, 2010). Naast de organisatorische omslag zag de docent de mentaliteit van de leerlingen veranderen. "Vroeger had je het gevoel iets te betekenen. Leerlingen verwachtten wat van je. Autoriteit van docenten werd aanvaard. Nu moet je voor elke klas opnieuw bewijzen wie je bent. Als je ouder wordt, heb je daar geen zin meer in", zegt Jos.

Daarnaast is er meer behoefte aan respect vanuit de samenleving. Denk bijvoorbeeld aan de campagne Geweld Tegen Hulpverleners van SIRE tegen zinloos geweld tegen ambulancepersoneel (SIRE, 2012). Jos: "De maatschappelijke waardering hangt sterk samen met beroepstrots. De passie voor het vak leraar leeft bij zowel jonge als oude docenten, maar door allerlei factoren wordt deze passie bij sommigen ondergesneeuwd". Een generatieverschil speelt wellicht ook een rol. De 'ik-wil-leuk-lichting' is opgestaan bij personen onder de 25 jaar. Al snel blijkt dat het onderwijs niet alleen leuk is en dan vragen ze zich af: hoe lang moet ik dit eigenlijk doen? (Van Gelder, 2010).

Job besluit na het gesprek de literatuur in te duiken, om een aantal van de zaken die Jos heeft benoemd, dieper te onderzoeken.

Het is een landelijke trend sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw in de meeste sectoren die afhankelijk zijn van overheidsfinanciering. Ook neemt de binding met de werkgever af. Werk is tegenwoordig een bijzaak, waar mensen in tegenstelling tot vroeger geen zingeving meer in zoeken. Mensen verbinden met een organisatie is daarom een enorme uitdaging. Dat heeft met structuur te maken. Leiderschap is de belangrijkste oorzaak voor de lage beroepstrots in het onderwijs, blijkt uit onderzoek van Integron (2010). In het onderwijs zijn veel grote besturen top-down georganiseerd, dus

vanuit de directie naar 'beneden' in de organisatie, en dat staat ver af van leerkrachten, die het liefst zelf hun werk willen bepalen (Van Gelder, 2010).

Docente Astrid Boot (deze naam is gefingeerd vanwege privacyredenen) kan hierover meepraten: "Toen we nog een klein schooltje waren, voelde ik me echt verantwoordelijk. Met collega's bespraken we alles en er werd naar ons geluisterd door de schoolleiding. Nu is er een top die alle beslissingen neemt. Zaken die het bestuur besluit, moeten we nu teruglezen in een weekjournaal" (Volkskrant, 1999).

De weerstand tegen vernieuwingen die van bovenaf worden opgelegd, is ook te verklaren vanuit het belang dat gehecht wordt aan de autonomie van de leraar. De werkwijzen die een docent zich eigen gemaakt heeft, zijn richtinggevend voor het handelen. Deze autonome instelling is diep verankerd in de cultuur. Bovendien wordt dit leraren aangeleerd op de opleiding. Het is kenmerkend voor het beroep leraar. Fullan (1991) meent dat leraren eigenlijk in een soort isolement opereren, waardoor zij afgesloten worden van bronnen van feedback en ondersteuning. De druk die leraren ervaren wordt ook veroorzaakt doordat de dingen die gebeuren vaak vragen om directe, praktische oplossingen, terwijl het meestal gaat om onvoorspelbare, complexe gebeurtenissen, waarvan er veel tegelijkertijd gebeuren. Bovendien vraagt de omgang met leerlingen veel persoonlijke aandacht van de leraar. Deze omstandigheden maken dat leraren werken met de waan van de dag. Ze kunnen weinig reflecteren op hun omstandigheden, wat hen isoleert van andere leraren (Hustinx, 2014).

Lortie (1975), merkte dat leraren in zijn onderzoek wel degelijk de wens uitten om hulp te krijgen van collega's. De autonomie van de leerkracht heeft ook een relatie met collegialiteit. Little (1990) heeft onderzoek verricht naar collegialiteit in schoolteams (Hustinx, 2014). Little onderscheidt vier verschillende niveaus met een oplopende graad van betrokkenheid op collega's en het werk van collega's, namelijk 'storytelling and scanning for ideas': de vluchtige, informele contacten waarbij op anekdotische wijze ervaringen uitgewisseld worden met collega's, 'aid and assistance': het vragen en verlenen van hulp aan elkaar, 'sharing': het uitwisselen van ontwikkelde materialen, methoden en nieuwe ideeën met collega's en 'joint work': Het collegiale overleg en samenwerking aan gemeenschappelijke projecten of initiatieven (Van der Bolt, Studulski, Van der Vegt, Bontje en Sardes, 2006 en Hustinx, 2014). Scholen zijn tot een fabriekssysteem geworden, waarbij lesgeven lopende band werk en docenten en studenten robots zijn geworden. Docenten worden niet (meer) uitgedaagd, door zichzelf of door de school waar ze werken. Het ontbreekt aan visie. Docenten kruipen in de slachtofferrol, door eigen toedoen én door de beeldvorming in de media. (interview J. Meuwissen, 17 september 2014).

"Voldoening moet je onder andere halen uit het zien groeien van de leerlingen"

Job denkt terug aan zijn gesprek met Jos. Hij vroeg hem, of Jos er trots op is dat hij leraar is, en of hij merkt dat collega's of studenten hier mee worstelen. Jos vertelt dat er eigenlijk nooit over beroepstrots gesproken wordt op de Fontys Lerarenopleiding Sittard. Niet omdat het een verboden onderwerp is, maar: "De docenten, maar ook de studenten van Fontys Lerarenopleiding Sittard, hebben weinig last van geen 'trots' voor het vak. Wanneer je bewust kiest voor het vak docent en dat voor jezelf kunt verantwoorden, heb je altijd je woordje klaar wanneer iemand daar kritiek op heeft. Materialistische motivaties, zoals een hoger salaris voor docenten, zouden niet van belang moeten zijn. Bovendien is er, vergeleken met andere beroepen, niet eens zoveel mis met wat het betaalt om docent te zijn".

Job vraagt waar Jos de voldoening voor zijn werk uit haalt. "Voldoening moet je onder andere halen uit het zien groeien van de leerlingen, bijvoorbeeld als je een klas vier, vijf of zes jaar onder je hoede hebt gehad en ze dan hebt klaargestoomd voor hun verdere leven" (interview J. Meuwissen, 17 september 2014).

**BEROEPSTROTS,
WAT IS DAT?**



HOOFDSTUK 2

Het woord beroepstrots komt vaak ter sprake, maar wat is dat nou precies? Dat vraagt Job zich hardop af. Eerst moet hij achterhalen wat 'trots' op zichzelf inhoudt.



Trots is in de Nederlandse cultuur een lastig woord en in onderwijsland al helemaal (Hansen, 2010). Het is niet des Nederlands om van de daken te schreeuwen hoe goed je ergens in bent. Toch zien we langzaam deze cultuur veranderen. Het is een uiting van professionaliteit en beroepstrots om ervoor uit te komen dat je beter bent dan anderen op een bepaald terrein (Jansen en Van Gelder, 2010). Trots heeft meerdere betekenissen. In negatieve zin betekent het een te hoge dunk van jezelf hebben; hoogmoed. In positieve zin betekent het zelfbewustheid, eergevoel. Het kan ook een persoon of zaak zijn, waarop men trots is (Van Dale, 2014). "Trots is voor velen een vies woord; we zijn zo gefocust op wat er fout gaat. Natuurlijk is het goed om te kijken wat er beter kan, maar ik merk hoe motiverend het werkt om nadrukkelijk stil te staan bij wat goed gaat. Om trots te zijn op wat we bereiken. Trots kan alleen ontstaan door serieus te nemen wat mensen willen en kunnen. Dat kan in hele kleine dingen zitten" (Everink, 2010). Trots wordt gekenmerkt door zelfrespect. Een tekort aan trots is een slechte eigenschap. Het kan leiden tot het verwaarlozen van iemands imago en status (Roetert, 2010).

"Beroepstrots is trots zijn op je vak, waardering krijgen van anderen en voldoening halen uit je werk"

Wie beroepstrots heeft, is terecht tevreden over zijn werk omdat het van belang en betekenis is, omdat het kwaliteit heeft, en deskundig en 'naar eer en geweten' is uitgevoerd. Werken vanuit beroepstrots betekent dat je zelf, openlijk en zelfbewust, de inzet en inhoud van je eigen beroepsuitoefening waardeert en dat ook anderen die op waarde weten te schatten. Het eigen goede gevoel over je werk wordt beantwoord door anderen met erkenning, ruimte en vertrouwen. Dit positieve antwoord motiveert enorm (Jansen, Kole en Van den Brink, 2009). Motivatie is ook een belangrijke factor. Motivatie is een beweegreden of een drijfveer (Van Dale, 2014). Het is de passie, het enthousiasme, het verlangen, het streven en het werken, wat je doet om je doelstelling tot stand te brengen. Het is de innerlijke kracht die ons de energie geeft om actie te ondernemen en te streven naar ons doel, ondanks eventuele problemen en obstakels (VeranderJe, 2010).

Job stelt zijn begeleidster Eveline en de directeur van Fontys Lerarenopleiding Sittard, Anton van den Brink, dezelfde vraag. "Beroepstrots is trots zijn op je vak, waardering krijgen van anderen en voldoening halen uit je werk", aldus Van den Brink (gesprek E. Kersten en A. Van den Brink, 23 september 2014). Sinds 2012 staat hij bij Fontys Lerarenopleiding Sittard aan het roer, met een duidelijke visie, welke zijn vruchten begint af te werpen. Een visie is een kijk of een mening (Van Dale, 2014). Een visie is inspirerend. Een visie geeft een visionair en ambitieus beeld van wat een organisatie wil zijn. In de definitie van de visie kijk je naar de wereld van nu en de kansen in de toekomst en beschrijf je de gewenste droomsituatie. Een visie geeft altijd een beeld van de plaats en positie van je eigen organisatie in die verre toekomst (Visie & Strategie, 2011).

Fontys Lerarenopleiding Sittard leidt studenten op tot de beste docenten die ze kunnen zijn. De focus ligt op kwaliteit en persoonlijke begeleiding. De school heeft daarom niet zozeer baat bij het werven van meer studenten, maar het werven van de juiste studenten. Deze studenten maken dan bewust de keuze om docent te worden en zullen daardoor succesvoller zijn wanneer zij daadwerkelijk aan de slag gaan. En meer voldoening halen uit hun werk, waardoor zij trots kunnen zijn op hun werk en dat ook uitdragen (gesprek E. Kersten, 9 september 2014).

Fontys Lerarenopleiding Sittard wil hier 'iets' mee doen. Daarom zal Job onderzoek doen naar de beroepstrots onder jonge docenten in het voortgezet onderwijs. Voor hem een relevant onderwerp, aangezien hij binnenkort zelf in deze doelgroep valt. De doelstelling voor Jobs onderzoek is, een communicatieadvies op te leveren voor zowel de Fontys Lerarenopleiding Sittard als voor docenten werkzaam in het voortgezet onderwijs en het mbo, waarmee de "beroepstrots" bij docenten gedefinieerd en geactiveerd kan worden. De opdracht bestaat uit het opleveren van een zo creatief en concreet mogelijk communicatieadvies; het moet nog net geen draaiboek zijn maar wel handvaten bieden waarmee gelijk aan de slag gegaan kan worden, zowel door FLOS als door docenten in het voortgezet onderwijs en het mbo, daarbuiten.



Wanneer Job die avond bij zijn vriendinnetje op de bank zit, vertelt hij haar over de eerste resultaten van zijn vooronderzoek. Hij heeft wat meer grip op het onderwerp beroepstrots, maar weet nog niet welke kant hij nu op moet. Zij geeft hem een voorbeeld, wat Job aan het denken zet. Hoogleraren of professoren op universiteiten lijken niet de hinder van respectloos gedrag of geen trots voor hun werk te ondervinden, zoals docenten in het voortgezet onderwijs dat wél ervaren. Komt dit doordat zij wél een duidelijke visie, kennis en ervaring hebben en dit op een dergelijke manier weten uit te dragen, dat mensen hen willen aanhoren en van hen willen leren? Is het, doordat deze docenten een eigen visie hebben ontwikkeld, dat zij beter weten wat ze willen en kunnen zij dit dan ook overtuigend uitdragen? Als er een sterke, duidelijke persoonlijkheid voor de klas staat, dwingt deze dan als het ware zijn of haar status af en oogst daardoor waardering en trots bij de leerlingen, ouders, mededocenten et cetera? Gaat hij of zij daardoor zijn of haar eigen beroep meer waarderen, meer eer van zijn of haar werk ondervinden en de trots weer terug vinden?

Al deze veronderstellingen sturen Job in de richting van het creëren van een visie voor en door docenten in het voortgezet onderwijs, zodat zij sterker voor de klas staan, de kritiek beter aan kunnen en weer trots zijn op hun beroep. Maar daarmee is het voor hem nog niet compleet. Want hoe ga je dan die visie verpakken? En een visie komt vanuit jezelf; iedereen heeft zijn of haar eigen verhaal waarop hij of zij de gecreëerde visie baseert. Net zoals trots iets is wat vanuit jezelf moet komen; je kunt trots niet opleggen. Daarnaast zijn docenten verhalenvertellers in hart en nieren; immers, zij doen de hele dag niet anders wanneer zij voor de klas staan.

"Hoe kan ik al deze factoren met elkaar verbinden?". Met die vraag worstelt Job een aantal weken. Hij verkent verschillende paden, waaronder het creëren van een visie in combinatie met personal branding. Personal branding is het jezelf als merk presenteren aan anderen, waarbij je positieve beelden en associaties oproept. Je gebruikt je persoonlijkheid, kennis en ervaring om je te onderscheiden van anderen. Je laat je werkgever en je klanten zien wie je bent en waar je voor staat (Ligtvoet, 2014). Personal branding is vooral iets waar je je mee bezig houdt als je op zoek bent naar een baan. Maar een leraar is geen merk. De autonome positie van de docent is iets van vroeger; tegenwoordig is hij of zij onderdeel van een organisatie en moet hij of zij zich daarin schikken.

"Er moet toch een manier zijn... Hoe kan een leraar zijn of haar eigen visie en eigen verhaal uitdragen?", maalt Job die avond voor hij in een onrustige slaap valt.

**HOE KAN EEN
LEREER ZIJN
OF HAAR EIGEN
VERHAAL UITDRAGEN?**



HOOFDSTUK 3

Job loopt vast. Wanneer hij in Sittard aan het werken is, merkt hij dat hij zich niet meer kan concentreren en hij raakt er flink gestrest van. Zijn begeleidster stelt hem gerust; “maak je niet zo druk, je bent erg goed bezig, je zult merken dat straks ineens de puzzelstukjes op hun plaats vallen en dat je weet wat je moet doen”. Job besluit de volgende week vanuit huis te werken, om wat rust in zijn hoofd te creëren en weer te kunnen focussen op de richting van het onderzoek. Hij gaat naar de bibliotheek van Eindhoven om de literatuur opnieuw in te duiken. Daar stuit hij op het boek ‘No Story No Glory’ van Theo Hendriks (2012). Hij begint te lezen en het lijkt alsof hij het licht aan het eind van de tunnel gevonden heeft. Dit is het! Het boek zal een soort handboek gedurende de rest van zijn onderzoek worden.



‘No Story No Glory’ gaat over storytelling. Verhalen vertellen is iets menselijks. We doen het allemaal. Een gesprekje met een vreemde, de eerste ontmoeting, of wanneer je aan het praten bent met je beste vriend of vriendin. Altijd hebben we wel wat te vertellen. Voor docenten is hun verhaal hun sterkste wapen. Alle kennis en vaardigheden die zij na jarenlang studeren hebben opgedaan, kunnen zij door middel van hun verhaal te vertellen, overbrengen op hun leerlingen. Doen ze dit goed, dan kunnen ze de studenten aan hun lippen hebben hangen. Zo herinnert Job zich nog goed zijn docente Geschiedenis op de middelbare school. Een heel klein dametje, Belgisch, dus met Vlaams accent, en op haar hoge hakjes liep ze door het lokaal te paraderen. Je moest stil zijn in haar les, maar ze wist moeiteloos ieders mond te snoeren wanneer zij aan het vertellen ging. Daarbij wild gebarend wanneer het bijvoorbeeld ging om een oorlogsgevecht. Ze maakte het haar leerlingen niet gemakkelijk, de toetsen waren pittig. Maar doordat zij, door haar verhalen, de geschiedenis tot leven bracht, haalde vrijwel iedereen de toets. Mensen beleven de werkelijkheid als een verhaal. Verhalen die we elkaar of onszelf vertellen. Verhalen leggen relaties, verhelderen doelen en geven betekenis aan zaken. Verhalen zijn feiten, die we verpakken in emoties. Maar verhalen creëren ook nieuwe werkelijkheden. Verhalen geven ons toegang tot het onvoorstelbare. En daarin zit de ware kracht. Leraren beschikken over deze kracht wanneer zij voor de klas staan. Zij kunnen met hun verhaal een werkelijkheid creëren en daarmee hun leerlingen dingen leren, die zij zowel moeten leren volgens het curriculum, als die hen voorbereid op de rest van hun leven. De Barack Obama’s van onze wereld, de échte grote leiders, zijn ook groot verhalenvertellers. Leiderschap start met het vertellen van wie je bent en wat je wilt, wat je voor je ziet als resultaat van jouw inspanningen (Hendriks, 2012). En, als docent, de inspanningen van jouw klas.

Maar dat is pas de start. Met het alsmaar herhalen van eenzelfde beeld, kom je er niet. Je moet aan de bak, hard werken, jezelf vernieuwen, verrassen, verbeteren. Je moet slimme plannen bedenken, strategieën. Je moet confrontaties aangaan met rivalen en samenwerken met bondgenoten. Het hebben van een toekomstbeeld is de beginscène van je hele verhaal. Hierna begint het maken van de rest van de film. Echte leiders, mensen die ergens voor staan en voor willen gaan, hebben niet alleen het verhaal, maar ook de daadkracht om hun verhaal tot leven te wekken (Hendriks, 2012)

‘No Story No Glory’ daagt je uit om weer jouw eigen verhaal te gaan vertellen. Met speels gemak maak je kennis met de fijne kneepjes van storytelling: verhalen van vlees en bloed die boeien en inspireren. Verhalen waarmee je visie, missie, strategieën, plannen, businesscases en projecten volop tot leven weet te wekken. Verhalen die de bedrijfstrots vergroten, die veranderprocessen versnellen, verhalen die vernieuwing stimuleren. Eigen verhalen waarmee je jouw publiek niet alleen in het hoofd, maar ook in hart en handen zult weten te raken (Hendriks, 2012). En dat is precies wat Job in gang wil zetten.

Het creëren van een eigen visie op je vak is een manier om voor jezelf waardering te halen uit wat je doet en storytelling lijkt een uitgelezen manier voor docenten om die visie uit te dragen. Daarnaast is het een creatieve communicatiemethode die op vele manieren ingevuld kan worden. Storytelling klinkt als een perfecte manier om dit onderzoek in te steken en een verandering in gang te zetten.

Job moest het onderwerp beroepstrots afbakenen omdat het anders een te ongrijpbaar, vaag begrip zal blijven. Door het aan te vliegen vanuit de kant van het creëren van een visie en deze uit te dragen door middel van storytelling, denkt hij een sterk onderzoek te kunnen doen. Daaruit kan hij een krachtig advies geven aan Fontys Lerarenopleiding Sittard, wat zowel bij de organisatie als haar studenten als bij docenten in het voortgezet onderwijs past én voldoet aan de door zijn begeleidster gestelde eisen.

De hoofdvraag voor Jobs onderzoek is daarmee de volgende geworden: hoe kan storytelling bijdragen aan het stimuleren van de beroepstrots onder (aanstaande) docenten in het voortgezet onderwijs en het mbo?

Job deelt zijn onderzoek in twee delen op. Enerzijds wil hij diepte-interviews afnemen met verschillende docenten. Anderzijds wil hij storytelling verkennen: wat is storytelling precies en wat zijn de mogelijkheden?

An end has a start

Het is eigenlijk wel toevallig – of misschien juist niet – dat dit onderwerp juist nú op Jobs pad gekomen is. Niet voor niets heeft hij ook zich ten doel gesteld zijn afstudeerperiode te gebruiken om zichzelf te ontdekken. Na een aantal gebeurtenissen in de afgelopen jaren, is hij eerlijk gezegd ook niet meer zo trots op zichzelf. Ook hij heeft een eigen verhaal te vertellen. En dat begint hij zich langzaam maar zeker te realiseren. De dingen die gebeuren maken je tot wie je bent, maar dat betekent niet dat jij die gebeurtenissen bent. Ze overkomen je, maar bepalen niet wie je bent. Dat doe je zelf, door wat je ervan leert en er vervolgens mee doet.

Na een grote ruzie met zijn vriendin, wordt Jobs relatie abrupt beëindigd. Ook al was het nog maar pril, het maakt veel indruk op hem. Hij bevindt zich op een punt in zijn leven dat hij verder moet, maar niet verder komt. Het einde van deze relatie laat hem inzien dat hij terugviel in oude patronen, terwijl hij intussen meer inzichten heeft vergaard om te weten dat hij het zo niet moest aanpakken. Na een slapeloze nacht zit hij 's ochtends veel te vroeg aan zijn bureau in Sittard. Concentreren kan hij zich niet. Wanneer Eveline een uur later binnen komt, lucht hij meteen zijn hart. Zijn begeleidster besluit een rustig plekje op te zoeken en het gebeurde met hem te bespreken. Een verhelderend gesprek; het lucht Job echt op en het is fijn om te horen dat hij het niet eens zo verkeerd heeft aangepakt. Later op de ochtend komt zijn begeleidster van school langs. Niet alleen om kennis te maken met de organisatie, maar ook om het onderwerp van Jobs onderzoek af te bakenen. Het gesprek gaat goed, maar Job gaat na toch naar huis. Zijn hoofd stroomt over. Het lijkt een soort teken; het kan toch niet zonder reden zijn dat hij dit onderzoek moet doen?

Gelukkig heeft hij een mooie reis voor de boeg. Na er jarenlang van gedroomd te hebben, gaat Job in de herfstvakantie eindelijk New York bezoeken. In zijn eentje zal hij het avontuur aangaan. Hij besluit zijn zorgen in Nederland achter te laten en met een frisse blik Amerika te betreden. Net voor hij het vliegtuig in stapt, trilt zijn telefoon. Een mailtje. Onlangs heeft hij Theo Hendriks, de schrijver van het boek 'No Story No Glory', benaderd voor een gesprek om samen te brainstormen over de mogelijkheden van storytelling ten aanzien van Jobs onderzoek. "Yo Job, zullen we dan 13 november om 10:00 in Amsterdam afspreken? Veel plezier in NYC! Met vriendelijke groet, Theo Hendriks", schrijft hij terug. Met een glimlach zakt Job onderuit in zijn stoel. Hij ziet het vlakke Nederlandse land onder zich kleiner worden. Door de oordopjes van zijn mp3-speler klinkt de muziek van Jett Rebel.

"I feel like I'm on top of the world on my own", zingt Jett. Dit gevoel moest hij voorlopig maar eens vast zien te houden.



**HOE KAN STORYTELLING
BIJDRAGEN AAN HET ?
STIMULEREN VAN DE
BEROEPSTROTS ONDER
(AANSTAANDE) DOCENTEN
 IN HET VOORTGEZET
ONDERWIJS EN HET MBO?**





HOOFDSTUK 4

Om meer te weten te komen over de wereld van de leraar, besluit Job diepte-interviews af te nemen met een aantal docenten. Dit doet hij volgens de methode van Appreciative Inquiry.



Appreciative Inquiry is een manier om een verandering in gang te zetten, waarbij men samen onderzoekt wat wél werkt, in plaats van te focussen op wat niet werkt. Appreciative Inquiry verlegt de focus van problemen naar perspectief en van ontkennen, klagen en kritiek geven naar verantwoordelijkheid nemen en samenwerken. Dit levert de creativiteit, betrokkenheid, acties en initiatieven op die nodig zijn om veranderingen succesvol te realiseren. Appreciative Inquiry brengt mensen in of tussen organisaties in gesprek met elkaar over onderwerpen die ertoe doen, bijvoorbeeld over samenwerking of leiderschap. Dat gebeurt altijd op waarderende wijze, met respect voor verschillen in opvattingen, achtergronden en ambities. In het veranderingsproces leren mensen van en met elkaar en creëren ze een nieuw perspectief voor de toekomst. Dat perspectief vertaalt zich in acties en initiatieven, waarin mensen de volle verantwoordelijkheid voor de toekomst van hun organisatie en die van zichzelf nemen. Het eindresultaat van Appreciative Inquiry is, een gedragen toekomstvisie met actieve betrokkenheid van mensen die deze visie kunnen en willen omzetten naar acties en resultaten. Er ontstaan enthousiasme, energie en een ondernemende atmosfeer die bijdragen aan het realiseren van veranderingen die er werkelijk toe doen. Ook ontstaat er een meer open en expressieve cultuur die communicatie en samenwerking tussen mensen bevordert (Appreciative Inquiry, 2015).

En dát is nou precies wat Job in gang wil zetten.



De volledige vragenlijsten die Job heeft gebruikt voor de interviews, zijn te vinden in de Bijlagen, vanaf pagina 55.

Represent

Job moet naast zijn onderzoek ook representatietaken verrichten tijdens zijn afstudeerstage. Eén van de taken binnen de Fontys Lerarenopleiding Sittard is het geven van voorlichting op scholen. In dit geval gaat het om het promoten van een project, genaamd Ranking The Class. Het is een speelse methode om een klas actief aan te sporen op zoek te gaan naar leerlingen die het goed zouden doen als leraar. Geïnspireerd op het spel Ranking The Stars, moeten zij een vragenlijst invullen met vragen als, 'wie helpt je altijd met je huiswerk?' of 'wie heeft altijd zijn agenda op orde?'. De resultaten die daaruit voortkomen brengen vaak één of meerdere kandidaten aan het licht, voor wie wellicht een studie tot leraar aan de Fontys Lerarenopleiding Sittard, een goede keuze zou zijn.

Dit keer zijn Job en Eveline te gast op het Bernardinus College in Heerlen. Aan het eind van het gesprek meldt een van de docenten van het team zich. Hij is geïnteresseerd in het onderwerp van Jobs onderzoek en zou er graag aan mee willen werken. Een paar weken later (3 november 2014) keert Job terug naar Heerlen voor het eerste interview van zijn onderzoek.



HET VERHAAL VAN RAF VAN DE LOO

Raf van de Loo is docent aardrijkskunde op havo en vwo. Hij is in 2007 komen werken op het Bernardinus College, maar is vanaf 2000 werkzaam als docent. Zelf is hij oud-leerling van het Bernardinus College. Na de middelbare school heeft hij diverse opleidingen gevolgd, is een tijdje in dienst gegaan, maar vervolgens via een omweg in het toerisme en de horeca tóch in het onderwijs beland. Hij komt uit een onderwijsfamilie, dus het zit ook wel in zijn genen.

Via een maatwerktraject heeft hij de juiste onderwijsbevoegdheid behaald en al snel kreeg hij een baan aangeboden als invaldocent. Vlug daarop moest hij eindexamenklassen overnemen en dat beviel zo goed, dat hij nooit meer weg wilde voor de klas.

Job vraagt hem of Raf het niet eng vond. Immers, hij was nog niet eens afgestudeerd als docent en kreeg al zo veel verantwoordelijkheid. Hoe ging hij daar mee om?

Raf heeft zich vanaf het begin kwetsbaar opgesteld. Hij was open over zijn privé-situatie en over het feit, dat hij pas net leraar was. Hij vond een eigen methode, die voor hém werkte. Bovendien vertelt hij zijn eigen verhaal. Daarmee wil hij een band opbouwen, een band van vertrouwen. Daarnaast geeft hij zijn leerlingen de ruimte om hem vragen te stellen.

"Leerlingen merken dat je ze serieus neemt, waardoor ze zich bij je op hun gemak voelen. Dat werkt motiverend"

Echter, hij heeft wel regels en duidelijkheid; er moet wel gewerkt worden. Maar door de manier waarop hij zich naartoe zijn leerlingen opstelt, leert hij zijn leerlingen snel kennen én willen ze voor hem werken. "Ze merken dat je hen serieus neemt, waardoor ze zich bij je op hun gemak voelen. Dat werkt motiverend", aldus Raf.

"Je kunt het leren om voor de klas te staan, maar er moet wel een basistalent zijn"

"Waarom wilde je leraar worden?", vraagt Job. "Geld is voor mij nooit de drijfveer geweest. Dan had ik wel een ander vak gekozen, ook al is leraar in mijn ogen een behoorlijk goed betaalde baan. Maar dat moet ook! Daarnaast heb je veel vrijheid. De drijfveer moet vooral zijn, dat je mensen iets wilt bijbrengen. Voor mij was het een bewuste keuze om de stap naar het docentschap te maken. Ik had ook vergelijkingsmateriaal, omdat ik een aantal andere carrièrepaden bewandeld heb. De mensen die 'klagen' zijn de mensen die geen vergelijkingsmateriaal hebben; zij hebben geen ervaring in andere werkvelden, dus weten niet hoe het er ergens anders aan toe gaat", zegt Raf. "Je kunt het leren om voor de klas te staan, maar er moet een basistalent zijn. Je moet er gevoel voor hebben, je moet jezelf door en door kennen. Je moet je van jezelf bewust zijn. En soms moet je een bepaalde rol aannemen, je hebt toch een voorbeeldfunctie".

Leerlingen moeten Raf wel leuk vinden, dat vindt hij belangrijk. "Je moet als docent ook je fouten delen", zegt hij. Raf neemt zijn leerlingen serieus en neemt hen in vertrouwen, wat zij fijn vinden.

"Ik ben trots op mijn vak!", besluit hij.



HET VERHAAL VAN ELLA AIT ZAOUT

Job vindt twee collega's van Fontys Lerarenopleiding Sittard bereid hun verhaal te delen. Zijn eerste gesprek is met Ella, docente Leraar Engels (6 november 2014). Naast het lesgeven, coördineert ze de stages in binnen- en buitenland én is ze aan het promoveren. Zelf heeft ze na de middelbare school de lerarenopleiding Engels gevolgd, aan de Fontys Lerarenopleiding Sittard. Toch was het voor Ella geen bewuste keuze om leraar te worden; ze wilde eigenlijk rechten gaan studeren op de universiteit. Een internationale studie, met veel vakken in het Engels, maar ze had de havo gevolgd, dus werd ze niet toegelaten.

Ze koos vervolgens voor de lerarenopleiding Engels, om haar propedeuse te halen en goed Engels te leren. Ze gaf wel al dansles, dus het lesgeven was niet vreemd voor haar. Na twee weken stage wist ze al dat dit haar 'ding' was, én ze was er goed in! Na de Fontys Lerarenopleiding Sittard heeft ze een master Engelse literatuur en taalkunde in Spanje gevolgd. Ze heeft drie jaar in Spanje gewoond, waarvan twee jaar studie in combinatie met lesgeven. Daarna is ze nog een jaar blijven hangen om te werken.

Eenmaal terug in Nederland werd ze door Fontys Lerarenopleiding Sittard gebeld of ze les wilde komen geven. Dat was voor haar een droom die uitkwam; ze had nooit gedacht dat zij 'goed genoeg' zou zijn om voor Fontys Lerarenopleiding Sittard te mogen werken. Ze was toen 24 (nu 32). Ella wil altijd overal het maximale uithalen. "Je moet er meer uithalen als je dat ook kunt", zegt ze. Ze is zelf altijd op zoek naar andere activiteiten om zichzelf uit te dagen. Daarom is ze nu ook aan het promoveren. Ze wil haar vak, Engels, nóg beter kunnen uitoefenen.

"Als docent ben ik creatief, studentgericht, kritisch en enthousiast"

Job vraagt haar of ze zichzelf kan omschrijven als docent. "Als docent ben ik creatief, studentgericht, kritisch en enthousiast. Mijn lessen zijn interactief. Ik ben lekker los, niet op mijn hoede, niet bang om mezelf bloot te geven. Maar ook ben ik serieus en kennisgericht", aldus Ella.

Haar visie op doceren heeft ze in de afgelopen jaren gecreëerd. Mede door ervaringen uit het verleden met leerlingen, is ze nu van de 'no-nonsense'. "Geen smoesjes, geen gedoe, gewoon je werk doen. Korter houden, grenzen stellen, duidelijk, maar wel pedagogisch verantwoord", vertelt ze. "Is dat iets wat de collega's van Engels onderling afspreken, of doe je dat individueel?", vraagt Job. Ella: "Dit wordt ook besproken in de vakgroep, zodat we daar met alle collega's Engels één lijn in trekken. Onze vakgroep bestaat uit een twintiger, dertiger, veertiger, vijftiger en zestiger, dus van elke generatie hebben we iemand. Dat hebben we heel bewust gedaan en het werpt zijn vruchten af!".

"In mijn eerste jaar als docent nam ik al het werk aan. Dat jaar vloog voorbij"

Job is nieuwsgierig naar het begin van de carrière van Ella. "Hoe was je toen je net begon als docent?", vraagt hij. Als twintiger was ze de jongste in de vakgroep. In haar eerste jaar nam ze al het werk aan. Dat jaar vloog ook zo voorbij. In haar tweede jaar en de jaren die daarop volgden, begon ze haar eigen visie te creëren. "Wat zou je nu, terugkijkend, anders doen?", vraagt Job. "Ik zou vanaf het begin veel kritischer zijn", antwoordt Ella stellig.

“Wanneer ben je er trots op dat je docent bent?”, vraagt Job. Ze is trots wanneer haar leerlingen goede resultaten halen. Niet in cijfers, maar bijvoorbeeld wanneer ze een project, waar zij hoge eisen aan stelt, succesvol afronden. Ook niet zozeer in toetsen, dan geeft ze haar leerlingen de credits, niet zichzelf. Als ze iets moeilijks uitlegt en haar leerlingen het begrijpen, geeft dat ook voldoening

Ella vindt het leuke aan docent zijn, het contact met de studenten, het communicatieve proces, hun input en het bijdragen aan het vergroten van hun kennis. Dat leerlingen het relevant vinden en dat ze iets heeft gedaan waar haar leerlingen in hun verdere loopbaan iets aan hebben. Voor haar is het niet zozeer een kwestie van eer; ze heeft niet het gevoel dat ze zich moet bewijzen als ze tegen anderen vertelt dat ze docent is.

“Er wordt in de les wel aandacht besteed aan de geschiktheid als docent, maar niet aan beroepstrots”



Dan zegt ze iets wat bij Job een lampje doet opgaan. “In de les wordt wel aandacht besteed aan de geschiktheid als docent, maar niet aan beroepstrots”, vertelt Ella. Dit verbaast hem. Hoe kunnen studenten weten dat dit probleem speelt in hun toekomstige werkveld, als er op de opleiding geen aandacht aan wordt besteed? Job maakt een duidelijke notitie in zijn schrift. Hier kan hij wat mee.



HET VERHAAL VAN SUSAN BECKERS

Diezelfde dag (6 november 2014) heeft Job een gesprek met Susan Beckers. Naast haar taken als docente leraar Nederlands aan de Fontys Lerarenopleiding Sittard, is ze ook opleidingscoördinator “in opleiding”, houdt ze zich bezig met het taalbeleid en het ontwikkelen van het masters programma én is ze studieloopbaan-begeleidster. Hoewel ze bewust gekozen heeft voor al deze nevenactiviteiten, mist ze het lesgeven wel.

“Vanaf groep 3 wist ik al dat ik juf wilde worden”

“Wanneer wist je dat je lerares wilde worden?”, trapt Job het gesprek af. Susan: “Vanaf groep drie wist ik al dat ik juf in het basis- of voortgezet onderwijs wilde worden. Of schrijfster, dat leek me ook leuk!”. Ze heeft het verkorte traject op de Pabo gevolgd, omdat ze het gymnasium had afgerond. Ze wilde het liefst lesgeven aan groep een of twee, maar belandde uiteindelijk voor groep acht, dankzij de school waar ze toen stage liep. “Daar wezen ze me erop dat groep acht beter bij me zou passen. En ze kregen gelijk. Ik had niet verwacht dat ik het zó leuk zou vinden”, vertelt Susan. Zo ontstond geleidelijk haar liefde voor lesgeven in de bovenbouw, maar ook vanwege haar eigen kennisgerichtheid.

Ze was twintig toen ze klaar was met haar studie aan de Pabo. Ze besloot zich verder te verdiepen in de Nederlandse taal en ging naar de universiteit, om haar eerstegraads lesbevoegdheid te halen. “Met Nederlands kun je veel kanten op. Niet alleen letterkunde, taalkunde en taalbeheersing, maar ook het praktijkgerichte onderzoek dat ik kon doen, sprak me aan. Ik ben me gaan specialiseren in historische letterkunde, maar ben in mijn onderzoeken wél altijd de link blijven leggen naar kinderen. Zo heb ik bijvoorbeeld onderzoek gedaan naar het kindbeeld in de Middeleeuwen. Super interessant!”, vertelt Susan enthousiast. Ze heeft uiteindelijk twee masters behaald, waarvan één de specialisatie in historische letterkunde en de ander de lerarenopleiding.

“Je betekent echt iets voor ze; dat maakt me trots”

“Wat maakt leraar zijn zo leuk?”, vraagt Job. Susan vertelt dat ze zichzelf heeft “aangeleerd” om met verschillende groepen om te gaan. Naast haar studie aan de universiteit heeft ze altijd gewerkt in de kinderopvang en als huiswerkbegeleidster. Het leukste aan leraar zijn vindt ze het contact met de leerlingen. Dat je mensen verder kunt helpen in hun ontwikkeling. “Je betekent echt iets voor ze; dat maakt me trots. Maar óók de taken die ik vervul om het onderwijs op de Fontys Lerarenopleiding Sittard te verbeteren, geven me veel voldoening”, zegt Susan. Als ze écht moet kiezen, is ze toch vooral leraar en komt haar vak, Nederlands, op de tweede plaats.



Job: “Hoe ben jij als je voor de klas staat?”. Susan antwoordt dat ze eigenlijk gewoon zichzelf is voor de klas, dat is ook haar stijl. “In het begin ben je heel erg zoekend naar wie je bent. Soms moet je dingen uitproberen en een rol spelen. Je krijgt daar steeds meer rust in, hoe meer ervaring je op doet. Je moet duidelijk zijn. Ik moet vaak overdrijven, maar daardoor bereik ik wél wat ik wil”. Ze kiest bewust voor een persoonlijke benadering. Ze wil elke klas bieden wat die nodig heeft. Dat is ook haar visie op onderwijs. Haar levensvisie is: zelf initiatief nemen. “Het is belangrijk dat studenten leren hun mening, visie en trots uit te dragen”, vindt Susan. “Niet trots zijn is iets persoonlijks”.



HOOFDSTUK 5

Job begint aan de voorbereiding voor de volgende interviews. Hij heeft een aantal docenten van zijn eigen oude middelbare school, het Zwijsen College in Veghel, benaderd. In 2009 is Job geslaagd aan het atheneum en daarna is hij nog één keer teruggeweest. "Zouden ze nog weten wie ik ben?", vraagt Job zich af. Hij vindt het best spannend.

That place back in the day

De volgende dag (7 november 2014) rijdt hij de parkeerplaats van het nieuwe schoolterrein op. Job kent het enorme, zwarte gebouw alleen van foto's, is er nog nooit binnen geweest. Wanneer hij over het schoolplein loopt, voelt hij zich tegelijkertijd jong én oud. Het is nog niet zo lang geleden dat hij hier als leerling rondliep. Maar als hij kijkt naar de leerlingen nu, verbaast hij zich over hoe jong ze eruit zien. Was hij destijds ook zo?

Hij staart wat om zich heen, maar kan de hoofdingang niet vinden. Twee meisjes passeren hem en hij vraagt ze waar hij naar binnen kan. "Je bent er net langsgelopen! Zie je daar die pijl? Dat is de hoofdingang", antwoorden de meisjes giechelend. Hij bedankt ze en stapt vol goede moed de school binnen. Bij binnenkomst blijkt dat de pauze net is begonnen. Het is een herrie van jewelste. Overal lopen jongens en meisjes met veel te grote rugzakken voor hun veel te kleine, magere puberlijven. Er is niet veel veranderd, realiseert Job zich. De gebouw is moderner, de kantine nieuwer, maar het wel en wee op een school zal altijd hetzelfde zijn. Hij meldt zich bij de receptie. De dame achter de balie herkent hem: "Heb jij hier niet ook op school gezeten?", vraagt ze. Job lacht; dat ze dat nog weet! Ze kletsen wat en een paar minuten later komt zijn oude docent Wiskunde de hoek om. Job was ontzettend slecht in wiskunde, maar deze leraar maakte het nog ietwat draaglijk. Door zijn geduld en rustige uitleg is het Job toch gelukt met een voldoende zijn wiskunde-examen af te sluiten.

"Hé Job, dat is alweer even geleden! Hoe is het met je?", vraagt meneer Van de Ven. "Lust je wat te drinken? Kom, dan laat ik je gelijk de lerarenkamer zien!". Job bedenkt zich dat de lerarenkamer altijd iets mysterieus gehad heeft. Vroeger, toen hij nog leerling op de school was, mocht hij hier immers nooit naar binnen, en nu mag hij gewoon een kopje koffie gaan halen! Hij geeft zijn ogen goed de kost en ziet een paar docenten die hij nog kent. Ook een aantal nieuwe gezichten komen voorbij.

Job en Ad verlaten de lerarenkamer, nemen hun koffie mee en zoeken een klein lokaaltje op om rustig te praten.



HET VERHAAL VAN AD VAN DE VEN

Ad van de Ven heeft werktuigbouwkunde gestudeerd en is afgestudeerd in biomedische techniek. Daarna heeft hij zijn onderwijsbevoegdheid voor wiskunde gehaald. Hij wist altijd al dat hij het onderwijs in wilde. Het afwisselende, je eigen baas zijn en niet de hele dag achter een bureau zitten, sprak hem aan. Hij is gelijk na zijn studie begonnen op Zwijsen College, waar hij nu al ruim dertig jaar werkzaam is. De leerlingen en collega's houden hem op 'het Zwijsen'; hij wil er nog lang niet weg.

"Je geeft les aan de bovenbouw van havo en vwo. Hoe verschillend is het om daar les te geven?", vraagt Job. "Voor klas vier en vijf van de havo ben je zestig procent leraar en veertig procent vakinhoudelijk. Voor havo leerlingen is de sociale component belangrijker; zij willen meer klassikale lessen. Voor klas vier, vijf en zes van het vwo daarentegen ben je voor veertig procent leraar en zestig procent vakinhoudelijk. Vwo-ers werken liever zelfstandig, omdat zij zelf vaak al veel kennis van zaken hebben", vertelt Ad. "Daarnaast heb je ook nog het verschil in de profielen, Cultuur en Maatschappij, Economie en Maatschappij, Natuur en Gezondheid en Natuur en Techniek. Exactelingen zijn anders dan maatschappijleerlingen. Wat bij havo en vwo echter wel overeenkomt, is, dat er een klik moet zijn tussen een docent en een klas. De leerlingen moeten willen werken voor de docent, ook al doen ze het uiteindelijk voor zichzelf. Een leraar staat er niet voor zichzelf, maar voor de leerlingen. Een leraar moet er voor de leerlingen zijn en moet dát ook uitstralen. Er moet een natuurlijke wisselwerking zijn, anders krijg je niks voor elkaar".

"Je bent ook maar gewoon een mens.
Dat mogen je leerlingen best weten!"

Job vraagt Ad hoe hij is als docent. "Ik ben echt mezelf voor de klas. Ik heb het gelukkig ook niet nodig om een rol te spelen. Misschien is dat een natuurlijke uitstraling? Wat ik vooral heb gemerkt is, dat je goed moet kunnen relativeren. Ik probeer tot tien te tellen en niet emotioneel te reageren. Door ervaring en routine heb ik geleerd hoe te reageren op bepaalde situaties. Ook moet je je fouten durven toegeven. Je bent ten slotte ook maar gewoon een mens en dat mogen leerlingen best weten. Doordat je je leerlingen serieus neemt, kun je een goede band opbouwen".

"Wat is je visie op onderwijs?", vraagt Job. Ad heeft er meerdere. Zijn visie, of doel, als docent is, zijn leerlingen langzaam maar zeker steeds zelfstandiger maken. Eerst zelf proberen, dan pas vragen. Dat is vooral een pedagogisch doel. Hij wil een voorbeeldfunctie schetsen, hoe moet je in het leven staan? Voor zijn vak, wiskunde, wil hij zijn leerlingen een zo hoog mogelijk niveau bijbrengen. Ad vindt dat een docent moet uitstralen dat hij of zij het leuk vindt en ervoor wil gaan. Dat is vaak het manco in het onderwijs, meent hij. "Bijvoorbeeld, als leerlingen of ouders je mailen, moet je reageren. Je hebt daar niet altijd tijd voor of zin in, maar het hoort nu eenmaal bij het vak".

Job: "Waar moeten beginnende docenten rekening mee houden, als ze het werkveld betreden?". Ad antwoordt: "Ik denk dat er voor veel jongere collega's een hoge prestatiedruk geldt, die ze vooral zichzelf opleggen. Ook worden ze vaak voor de leeuwen gegooid, moeten ze het zelf maar uitzoeken. Dat is veel verantwoordelijkheid, die niet iedereen aan kan". Hoe ouder je wordt, hoe meer pedagoog in plaats van leraar je wordt. Je verwerft meer inzichten, door levens- en werkervaring. Ook merkt hij dat hoe ouder zijn eigen kinderen worden, hoe rustiger hij zelf ook voor de klas staat.



HET VERHAAL VAN JAC VAN BEEK

Vervolgens is het de beurt aan Jobs oud-leraar Frans, Jac van Beek. Jac geeft les in de onderbouwklassen van de havo. "Havo leerlingen zijn opener. Vwo leerlingen zijn 'stiekemer'; ze willen je te slim af zijn. Havo leerlingen passen beter bij mij", zegt hij. Jac wist al gauw dat hij leraar wilde worden. Hij vond het intrigerend om leraar te zijn, omdat een leraar alles weet. Hij komt uit een onderwijsfamilie; zijn opa was ook docent. Eigenlijk wilde Jac leraar Lichamelijke opvoeding worden, maar toen hij op de opleiding zat kwam hij erachter dat hij liever zelf sportte in plaats van er les in te geven. Vanwege de familievakanties naar Frankrijk, heeft hij vervolgens de keuze gemaakt om de lerarenopleiding Frans te gaan doen. Naast zijn studie had hij bijbaantjes in het bedrijfsleven, "maar dat was echt helemaal niks voor mij", aldus Jac.

"Leraar zijn is net als autorijden.
Door het te doen, leer je het het best"

"Toen ik net begon als leraar was ik heel anders dan hoe ik nu ben", begint Jac. Hij vergelijkt het met het behalen van je rijbewijs. "Eerst neem je lessen en leer je de basis. Dan ga je er zelf op uit en leer je het pas écht. Zeker in mijn eerste vijf jaar als docent twijfelde ik veel aan mezelf, vond ik dat ik niet zeker van mijn zaak overkwam. Ik moest op zoek naar een eigen methode, iets wat ik zelf leuk vond. Daarbij moest ik ook mezelf leren kennen. Ik wist zeker dat ik leraar wilde worden, maar ik moest leren hoe ik overtuigd moest zijn van mezelf en wat ik wilde doen. Maar dat leer je door het te doen. Fouten maken hoort daar ook bij; je moet niet bang zijn om iets verkeerd te doen".

"Kun je omschrijven hoe je bent wanneer je voor de klas staat?", vraagt Job. Jac is wel zichzelf voor de klas. Hij is geen strenge leraar, zo is zijn karakter ook niet. Hij wil op hetzelfde niveau zitten als zijn leerlingen, het gesprek aangaan, dingen uitleggen. "Is dat ook het leukste aan leraar zijn?", vraagt Job door. "Het lesgeven zelf vind ik het leukst. Daarna de communicatie met leerlingen, de persoonlijke aandacht en interactie, het overdragen van informatie, het hebben van een voorbeeldfunctie. Dat vind ik belangrijker dan het vak. Ik ben geen vakidoot, ik ben wel écht leraar in de eerste plaats. Ik wil mijn leerlingen graag een beetje menselijkheid bijbrengen: hoe sta je in de maatschappij? Als ik het in cijfers uit zou moeten drukken dan ben ik voor tachtig procent leraar en voor twintig procent vakinhoudelijk. De menselijke band staat bij mij voorop", antwoordt Jac.

"Ik wil mijn leerlingen graag een beetje
menselijkheid bijbrengen: hoe sta je in
de maatschappij?"

Hij is trots wanneer zijn leerlingen intrinsiek gemotiveerd en geïnteresseerd zijn, wanneer ze aandacht hebben voor zijn verhaal en wanneer ze écht willen weten hoe het zit. Maar trots klinkt voor hem ook een beetje als eigendunk. Hij ziet het meer als het uitdragen van wat hij leuk vindt en er enthousiast over zijn. Voldoening vindt hij iets persoonlijks; hij haalt het uit het inspireren van zijn leerlingen.

Job: "Hoe vernieuw je jezelf als docent?". Jac vertelt: "Ik heb een eigen lesvorm ontwikkeld. Iedere week behandel ik een Franse cartoon, waarin actualiteit, humor en Franse woorden moeten zitten.

Dit levert altijd veel respons op in de klas. Ook wekt het de nieuwsgierigheid bij mijn leerlingen. Omdat ze zien dat het werkt, beginnen collega's het nu ook over te nemen in hun lessen. Dat vind ik gaaf om te zien!". Hij vindt het belangrijk om zichzelf constant te vernieuwen. "Je moet je lessen attractief houden. Het moet leuk zijn én werken. Belangrijk daarbij is dat je iets zoekt wat dicht bij jezelf ligt", meent hij. Binnen de vakgroep proberen de collega's elkaar zo ook te inspireren.



"In 99 van de 100 gesprekken tussen docenten praten ze over onderwijs. Ze delen maar al te graag hun ervaringen en hun passie; daarin vinden ze elkaar", besluit Jac. Job maakt een notitie in zijn hoofd. "Dit is een ingang", denkt hij.

Docenten die worstelen met het thema beroepstrots, zouden zich alleen kunnen voelen in hun gevoel. Er wordt immers weinig over gepraat; tegenslag en trots zijn beide thema's waar we het niet graag over hebben met anderen (Hansen, 2010 en Hendriks, 2014). Als ze elkaar weten te vinden, wanneer ze over onderwijs praten, is dat een geschikt moment om deze thema's toch aan te halen. Het delen van verhalen in een vertrouwde setting, waarin anderen er op kunnen reageren en je kunnen motiveren om je uit je negatieve gevoelens te halen, zou wel eens een heel mooie, nuttige manier kunnen zijn om de beroepstrots weer te stimuleren.



HET VERHAAL VAN MARC BAX

Het laatste gesprek die dag heeft Job met Marc Bax. Job herinnert zich hem als een grappenmaker; altijd aan het dollen met zijn leerlingen. Marc is leraar Geschiedenis en Aardrijkskunde in de onderbouw van havo en vwo.

"Ik wilde leraar worden omdat ik mijn eigen leraren helemaal niks vond.
Ik dacht: 'Dat kan ik veel beter!'"

"Ik wilde leraar worden omdat ik mijn eigen leraren helemaal niks vond. Ik dacht: 'Dat kan ik veel beter!'. Ik twijfelde toen tussen leraar Engels of Biologie; ben het uiteindelijk allebei niet gaan doen. Twee docenten Nederlands waren voor mij inspiratiebronnen om ook écht de stap te nemen om leraar te worden. De keuze voor Aardrijkskunde en Geschiedenis was achteraf ook logisch; ik las altijd boeken over de Tweede Wereldoorlog en speelde spelletjes met de Grote Bosatlas", vertelt Bax met een grote glimlach.

Hij heeft de lerarenopleiding Geschiedenis en Aardrijkskunde in Tilburg gevolgd. Daarnaast begeleidde hij professionele tennissers. Hij heeft een aantal jaar lesgegeven in België en in Eindhoven op een Luzac College, maar kon zich niet vinden in de ideologie van de school. In 1998 is hij begonnen op het Zwijsen College. Het eerste jaar alleen als docent, later ook als mentor en intussen is hij coördinator van het vwo, talencoördinator, verzuimcoördinator en organisator van alle evenementen voor de eerste klassen.

"Ik leg graag mijn vak uit, maar leraar zijn is voor mij het belangrijkste"

"Ik ben zelf ontzettend koppig en eigenwijs. Ik vind het leuk om mensen wat te vertellen. Daarom past de onderbouw goed bij mij; zij zijn nog heel puur en eerlijk. Ik leg graag mijn vak uit, maar leraar zijn is voor mij het belangrijkste. Ik ben gewoon mezelf voor de klas. Als je dat niet bent, merken leerlingen dat meteen. Job vraagt of zijn leerlingen er geen misbruik van maken dat hij zichzelf is. "Nee", antwoordt Marc direct. "Ik heb ook wel regels, maar die ontstaan gaandeweg met een klas. Regels zijn er ook om aangepast te worden. Zolang je maar duidelijk bent".

"Heb je een visie op je vak?", vraagt Job. Marc vindt het belangrijk dat zijn leerlingen leren herkennen wat ze in de les geleerd hebben en daaruit hun eigen conclusies trekken. Daarnaast laat hij elke les een leerling iets uit de actualiteit presenteren, zodat ze ook hun eigen interesses gaan verkennen. Hij wil dat zijn leerlingen het maximale uit zichzelf halen en hij wil zelf iets toevoegen aan hun toekomst.

"Als ik door de school loop en leerlingen weten wie ik ben. Dat maakt me trots"

Job: "Wanneer ben je trots op je vak?". "Ik haal waardering uit het docentschap als ik door de school loop en leerlingen weten wie ik ben. Of zoals jij, Job, dat je na een paar jaar nog weet wie ik ben en me vraagt om je te helpen bij je onderzoek!", antwoordt Marc. "Dan heb ik toch iets goed gedaan. Dat maakt me

trots. Als mijn leerlingen zeggen dat ze zoveel van me geleerd hebben, of als ik zie dat het goed met ze gaat; dat is waar je het voor doet”.



“Ben je ook wel eens niet trots op je vak?”, vraagt Job. “Nou, je wordt er soms wel moe van. De clichés, het beeld van leraren en dat ze alles beter denken te weten – wat ook wel een beetje zo is natuurlijk -, de negatieve houding; alles ligt aan de school. Dat is frustrerend. Het moet wel vanuit jezelf komen om het plezier in je baan te houden. Je moet sterk in je schoenen staan. Het moet een roeping zijn voor je om leraar te worden en je moet het zeker niet voor het geld doen. Het is een soort idealisme. Daarnaast moet je jezelf kunnen zijn en het gevoel hebben dat dat ook kan”.

Job stelt zijn laatste vraag: “Waar was je bang voor toen je net begon als docent en bleek die angst terecht?”. Marc: “Je gaat natuurlijk om met kinderen. Ik vroeg me af of ik op mijn vijftigste de kinderen nog wel zou begrijpen. Maar je leert om te relativeren. Je moet ook meegaan met de tijd, zodat je snapt wat er speelt in de levens van je leerlingen. Bovendien moet je je bewust zijn van het feit dat je een publiek figuur bent en dat dat ook gevaren met zich mee brengt. Daar heb ik mee moeten leren omgaan. Maar verder is het vooral een fantastisch beroep wat ik elke dag met ontzettend veel plezier uitoefen!”.



HET VERHAAL VAN ALEID TRUIJENS

Job reist op een koude ochtend (14 november 2014) af naar Amsterdam-Zuid, waar hij heeft afgesproken met Aleid Truijens. Ze is afgestudeerd in de Nederlandse taal- en letterkunde. In de jaren '80 heeft ze acht jaar voor de klas gestaan, vooral in het hbo. Toen begon ze ook recensies voor boekenbijlagen te schrijven, eerst voor NRC Handelsblad, later de Volkskrant. Ze heeft ook een tijdje als eindredacteur bij Elsevier gewerkt. De afgelopen jaren schrijft ze een wekelijkse column in de Volkskrant, die vaak over onderwijs gaat. Ook heeft ze twee romans en een biografie geschreven. Op dit moment is ze bezig met een biografie over Hella Haasse.

Job heeft gevraagd of hij Aleid mag interviewen, om meer weten te komen over hoe zij denkt dat de 'leraar van de toekomst' eruit zou moeten zien. Waartegen moeten jonge docenten zijn opgewassen?

"Het is mooi om je eigen kennis en vaardigheden door te geven"

"U bent ook docent geweest. Was dat een bewuste keuze en waarom?", begint Job het gesprek. Aleid antwoordt: "Het was niet helemaal een bewuste keuze. Er was geen werk begin jaren tachtig en ik wilde daarnaast ook erg graag zelf schrijven. Het is mooi om je eigen kennis en vaardigheden door te geven. Ik denk dat het goed is als mensen ook naast andere bezigheden voor het onderwijs kiezen. Wat mij betreft hoeft het geen keuze te zijn die andere opties uitsluit". Job vervolgt: "Welke verwachtingen denkt u dat beginnend docenten hebben? Welke verwachtingen had u zelf destijds? En kloppen deze verwachtingen met de werkelijkheid?"

"Je moet mensen iets willen leren, niet alleen hen bezighouden", meent Aleid. "Je moet ze werktuigen bieden om zelf verder te leren. Ik hoop dat docenten hoge verwachtingen hebben van de vermogens van hun leerlingen. Hoge verwachtingen leiden tot hoge uitkomsten; onderschat worden is niet stimulerend voor kinderen en jongeren. Wat mij tegenviel was de enorme hoeveelheid nakijkwerk en het altijd beschikbaar moeten zijn, en het voorbereiden van lessen in het weekend. Dat waren redenen om er mee te stoppen. Je kunt ook zeggen: de te hoge werkdruk. Maar ja, ik had nog een werkkring, de journalistiek".

"Een goede leraar herken je zo. Namelijk aan de mengeling van vakkennis, overwicht, humor en liefde voor leerlingen"

Aleid denkt dat jonge docenten in het huidige Nederlandse onderwijs bestand moeten zijn tegen werkdruk, drukke kinderen, druk van ouders en van hun management. Ondertussen moeten ze wel hun zelfvertrouwen behouden.

In de basis is de leraar van de toekomst echter niet zo anders dan de leraar uit het verleden. "Een goede leraar herken je zo. Namelijk aan de mengeling van vakkennis, overwicht, humor en liefde voor leerlingen".

Met het woord 'trots' heeft ze niet zo veel. "Het is fijn om te merken dat mensen iets van je opsteken, dat je ze vooruit hebt geholpen".

Zelf is ze dol op verhalen. “Voor docenten onderling is het altijd goed om ervaringen uit te wisselen. Maar, nog belangrijker, om gedachten en ideeën uit te wisselen. Helaas is er in het geïndividualiseerde iPad- en competentieonderwijs, zowel tussen leerlingen onderling als tussen leraar en leerling te weinig tijd voor verhalen, debatten en levendige uitwisseling; iedereen zit achter een eigen scherm. Zo verleren docenten het verhalen vertellen; ze komen niet verder dan wat instructie. Heel jammer. Er is op de lerarenopleidingen ook zo weinig aandacht voor creativiteit. Voor verhalen, literatuur, muziek, beeldende kunst, filosofie. Men zou eens moeten ophouden met navelstaren en reflecteren, en zich op de wereld moeten richten”, aldus Aleid.

Als Aleid het met me eens is dat verhalen vertellen goed past bij docenten, zit ik denk ik toch wel op een goed spoor, meent Job.

Met haar opmerking over meer creativiteit op de lerarenopleidingen in zijn achterhoofd, gaat hij zijn onderzoek naar storytelling in.



HOOFDSTUK 6

Communicatie begint bij het uitwisselen van ieders verhalen en motieven, omdat daar de waarden in verpakt zitten. (Bouma, 2012). Maar wanneer is iets precies een verhaal? En wat is een goed verhaal?



De Griekse filosoof Aristoteles heeft zich er eeuwen geleden al mee bezig gehouden in zijn werk *Poetica*. Een goed verhaal is een geheel dat een handelingsverloop uitbeeldt, met een begin, een midden en een eind. Het hangt samen volgens de regels van waarschijnlijkheid en noodzakelijkheid. Ook is er een omslag in het lot van de held en het overstijgt nergens de grens van overzien en onthouden (Hendriks, 2012).

In *Storytelling Handboek* (Tesselaar en Scheringa, 2008) wordt een verhaal als volgt gedefinieerd: een weergave van gebeurtenissen die met elkaar in verband worden gebracht. Daarnaast heeft een verhaal een aantal vaste kenmerken. Het staat op zichzelf en heeft een begin, midden en einde. Het bevat narratieve elementen: een hoofdpersoon, een verhaallijn met daarin een ontwikkeling als gevolg van een worsteling, dilemma of conflict, voor- en tegenstanders. Als samenhang ontbreekt, kunnen we 'verhalen' net zo min onthouden als losse gegevens. Een verhaal is authentiek: waar of 'waar-achtig'. Het is persoonlijk. Het is prikkelend en roept emotie op of wordt met emotie verteld. Als emotie ontbreekt doet een 'verhaal' ons niets, dan kunnen we het niet gebruiken om er beslissingen op te baseren. Bijvoorbeeld, de beslissing om wel of niet 'mee' te gaan in een verandering. Wil ik me als leraar vernieuwen, of blijf ik bij mijn oude, vaste routine? Als bepaalde narratieve elementen en verbanden ontbreken, kan het 'verhaal' ons niet helpen om grip te krijgen op de wereld om ons heen. Juist de samenhang tussen gebeurtenissen en de aanwezigheid van narratieve elementen, maken een verhaal tot een verhaal en geven een verhaal kracht (Tesselaar en Scheringa, 2008).

No matter what the crisis

De crisis in het verhaal van de leraar is het verliezen van de beroepstrots. In een verhaal betekent een crisis een scheiding tussen het oude en het nieuwe. De oude orde gaat plaatsmaken voor een nieuwe, maar dat gaat niet zonder slag of stoot. Daardoor moet de held, in dit geval de leraar, door de metaforische hel en loslaten wat hem vasthoudt in een oud beperkt bewustzijn. In zo'n tijd passen verhalen zo goed omdat we in dat proces proberen betekenis te geven en aan iedereen in de organisatie dezelfde vraag stellen. Wat is jouw verhaal? Wat bezielt je? Wie ben je, wat zijn je talenten en wat wil je ermee? Dat zijn ook precies de vragen die je stelt waarmee je een visie creëert. En als je die vragen kunt beantwoorden, heb je een authentiek verhaal, waarmee je strategieën en scenario's voor de gewenste toekomst kunt bedenken (Bouma, 2012).

Het oude van-buiten-naar-binnen-denken geeft mensen het gevoel dat ze slachtoffer zijn, dat ze een speelbal van een wispelturig lot zijn waar ze geen invloed op hebben; dat anderen hen dwars zitten, dat de wereld vol gevaren zit. Het is een benadering waarin wantrouwen voorop staat, waarin de schuld bij anderen wordt gelegd. De van-binnen-naar-buiten-denkwijze wijst mensen op hun eigen verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid weer bij onszelf leggen, past geheel binnen de fase waarin onze samenleving zich op dit moment bevindt. Het gaat om het besef dat je bij jezelf moet beginnen, dat je jezelf en je oorsprong moet leren kennen om het in relaties met anderen ook goed te hebben. Maar ook dat je altijd de vrijheid hebt te kiezen hoe je reageert op een bepaalde situatie, dat je verbeeldingskracht hebt om je een andere toekomst voor te stellen, dat je altijd initiatieven kunt nemen.

Met andere woorden: dat je in plaats van een willoos slachtoffer ook een held kunt zijn in je eigen verhaal. En dat is precies wat Job de leraren in het voorgezet onderwijs in Nederland wil in laten zien (Bouma, 2012).

De Reis van de Held is een verhaalmethode die Mieke Bouma in haar boek 'De held in je eigen verhaal: Het pad van persoonlijk leiderschap', introduceert. Het stelt je in staat je leven te beschouwen als een verhaal waarin je zelf de hoofdrolspeler bent, je medespelers kiest en je eigen obstakels creëert om van te leren. En helemaal wanneer je dat toepast op zaken als loopbaanplanning en de zoektocht naar zinvolle arbeid en persoonlijk leiderschap kom je dichterbij wat je ten diepste wilt en wat jouw meest zinvolle bestemming is. Onderwerp, of de held, van je verhaal zijn, betekent dat je je eigen welbevinden en dus je eigen diepere behoeften als uitgangspunt neemt. Dat is iets anders dan hebzucht en materiële wensen bevredigen. Het betekent de wereld bekijken vanuit je eigen ogen, verantwoordelijk zijn voor het effect op anderen en steeds weer bedenken: welk verhaal geeft me in deze omstandigheden de meeste energie? Het gaat over de vreemde spelingen van het lot, opgeroepen worden je hart te volgen, tegen de stroom ingaan, succesvol zijn en een diepe crisis meemaken, zien dat alles toch ergens goed voor is geweest, nederigheid leren, dicht bij jezelf blijven en oogsten. En niet onbelangrijk: steeds weer opnieuw beginnen. Dat is de Reis van de Held. En die reis maken we allemaal, steeds weer opnieuw, in het klein en in het groot (Bouma, 2012).

Who am I?

Geïnspireerd door het boek, begint Job een aantal zaken bij zichzelf na te gaan. Wie ben ik en waar ben ik naartoe op weg? We hebben geleerd dat het in het leven gaat om het pleasen van anderen, dat het gaat om je best te doen en je in te spannen en dat het beter is af te zien van je eigen behoeften. Dat doen we omdat we bang zijn afgewezen te worden: de meest fundamentele angst die we als mensen hebben. Maar met dat pleasen doen we onszelf te kort. We vergeten wie we zelf zijn en wat onze wezenlijke behoefte is. Vervolgens doen we niet meer datgene wat we graag zouden willen doen, maar nemen we genoegen met minder. We nemen genoegen met de kruimeltjes. Totdat we op een gegeven moment in ons leven een leeg gevoel ervaren en denken: "Is dit nu alles?" (Bouma, 2012).

Jobs zelfvertrouwen heeft de afgelopen jaren een flinke deuk opgelopen. Hij wist daardoor niet meer wie hij was, wie hij wilde zijn, waar hij voor staat of wat hij wilde doen met zijn leven. Terwijl hij voorheen altijd een heel duidelijk doel voor ogen gehad heeft, namelijk leraar worden. Het lesgeven is waar hij zijn plezier en voldoening uithaalt, maar ook één van de factoren die hem ontzettend onzeker maken. Juist voor de klas moet hij staan voor wie hij is, maar daar is hij zelf nog hard naar op zoek.

De oorzaak voor zijn onzekerheid heeft hij altijd in factoren van buitenaf gezocht. Maar Job is eigenlijk een heel autonoom type. Hij lost graag alles zelf op, maar om een of andere reden lukt het hem niet zelf grip te krijgen op zijn zelfvertrouwen. Hij is vrijwel altijd bang hoe hij overkomt op anderen, om daarin iets fouts te doen. Wat zullen ze wel niet van me denken? De relatie met anderen aangaan is moeilijk. Hij heeft moeite zich open te stellen en anderen te vertrouwen. Ook wanneer hij stage loopt, waar hij steeds weer opnieuw zichzelf moet profileren, is dit lastig. Hij moet zijn plekje in een team zien te veroveren, de koffiekamer inlopen en gewoon een praatje gaan maken, maar waarom zouden ze in hem geïnteresseerd zijn? Voor Job een hoge drempel, die hij niet altijd durft te overstappen. Dit frustriert hem enorm.

Zijn begeleidster merkt dit aan hem. Wanneer ze na een voorlichting samen in de auto terug naar Sittard zitten, vraagt ze hem wat hij ervoor nodig heeft om de stap toch te maken. Job denkt na. De inzichten heeft hij allemaal wel, het is vooral het vervolgens echt te doen wat hem tegenhoudt. Niet alleen in die koffiekamer, maar ook in zijn relaties privé. "Hoe kan ik je daarbij helpen?", vraagt Eveline. "Soms heb ik net dat ene zetje nodig, die schop onder mijn kont, om de onzekerheid in mijn hoofd tot stilte te manen en er gewoon voor te gaan. Dus misschien moet je mij die – figuurlijke – schop onder mijn kont eens geven. En vaak maak ik me zo ontzettend druk, maar blijkt achteraf dat het nergens voor nodig was en dat het eigenlijk wel mee viel. Ik moet wat positieve ervaringen op doen om mezelf ervan te overtuigen dat ik me niet zo veel zorgen moet maken", antwoordt Job. "Je bent hier in een veilige leeromgeving. Met leraren. Volgens mij kun je niet in een betere situatie terecht komen om dingen uit te proberen, want

leraren vinden het leuk om je te helpen. Het is hun werk om jou op het juiste pad te krijgen en ze zullen nooit jou niet accepteren om hoe je bent. Zie het als een speeltuin, je tijd hier bij Fontys Lerarenopleiding Sittard. Probeer het gewoon eens! Anders ben ik er om je op te vangen”, spreekt Eveline hem bemoedigend toe.

A hero will save us

Een held kiest zelf het verhaal waarmee hij op bad luck reageert (Bouma, 2012). De Amerikaanse auteur Stephen Covey heeft in zijn werk de term 'proactiviteit' geïntroduceerd. Productiviteit houdt in deze context in dat het niet alleen om initiatief nemen gaat; het betekent dat je verantwoordelijk bent voor je eigen leven en dat je gedrag afhankelijk is van je besluiten en niet van de omstandigheden. Er zijn altijd twee mogelijkheden: óf je bent slachtoffer en je blijft je vast in je belemmerende gedacht, waardoor je je slechter voelt, óf je verandert het verhaal en gaat iets nieuws doen, waardoor je je beter voelt. De beloning voor iets nieuws ondernemen is avontuur en de beloning voor afwachten is het in stand houden of het verergeren van de situatie. Een held gaat het avontuur aan, probeert steeds weer iets nieuws, geeft niet op, blijft altijd dicht bij zichzelf en is 100 procent verantwoordelijk voor het effect dat hij heeft op anderen en het effect dat anderen op hem hebben. Een slachtoffer wacht af, geeft anderen de schuld en wijt onvrede aan de omstandigheden. Een held begint op een lastig punt in zijn leven zichzelf een hoopvol en leuk verhaal met mogelijkheden te vertellen, een slachtoffer vertelt zich een verhaal vol beperkingen. Je moet jezelf een doel stellen en daarvoor gaan. Doordat je iets nastreeft, kom je in actie en ga je dingen doen (Bouma, 2012).

Als je inderdaad een held wilt maken van jezelf als hoofdpersoon in je verhaal, betekent het dat je afstand moet doen van verhalen die je zwak maken of vastzetten. Geen gemopper meer. Geen gezeur, niet meer zuchten en klagen en anderen de schuld geven, ook al gebeuren er vervelende dingen. Je klaagt niet meer en je piept niet meer. Je onderzoekt het verhaal dat je gevangen houdt en gaat er wat aan doen (Bouma, 2012).

Storytelling gaat niet over meningen, bewijzen, feiten of slimme, schreeuwerige commerciële boodschappen. Storytelling stimuleert leiders, werknemers, organisaties, iedereen om met een open houding de identiteit - de essentie - en de cultuur te onderzoeken en op basis van al de verhalen tot inzicht te komen en daarmee zichzelf op een oorspronkelijke wijze te profileren. Want als je weet wie je bent en wat je wilt, weet je ook wat je moet doen, welke personen je moet aantrekken en van wie je afscheid moet nemen en wat de volgende stap is naar de gewenste toekomst (Bouma, 2012).

What's the story morning glory?

“Maar hoe ga ik dat dan concreet toepassen?”, denkt Job. Niet alleen voor zijn onderzoek, maar ook voor zichzelf. Wat is mijn verhaal? Hoe zorg ik dat ik de held wordt in mijn eigen leven? En hoe kan ik jonge docenten die, net als ik, zichzelf aan het ontdekken zijn, wapenen om niet in dezelfde valkuil, waar veel van hun collega's in zijn beland, te vallen?

Ze moeten achterhalen wat hun verhaal is, dat helder voor ogen hebben, weten waar ze vandaan komen en waar ze naartoe willen. En wie kunnen dat beter vertellen dan de ervaringsdeskundigen, namelijk docenten die al jaren in het vak zitten? Job besluit met deze basis de brainstorm met Theo Hendriks in te gaan. En maakt diezelfde dag nog een afspraak met een psycholoog die hij via zijn huisarts heeft leren kennen.

Het is tijd om actie te ondernemen, om een verandering in gang te zetten.



HET VERHAAL VAN THEO HENDRIKS

Op 13 november reist Job weer af naar Amsterdam. In een klein kantoren-pand naast een gracht wordt hij vriendelijk ontvangen – zelfs zijn jas wordt netjes aangenomen – en wacht hij met een warme kop koffie aan een enorme vergadertafel op Theo. Na een korte introductie gaan ze aan de slag, met als leidraad Hendriks' boeken *No Story No Glory* (2012) en *Change The Script* (2014) en Jobs inzichten uit de interviews die hij heeft afgenomen volgens de methode van Appreciative Inquiry.

"Leraren zijn leiders, rolmodellen, ze hebben een voorbeeldfunctie"

Docenten zijn van nature al verhalenvertellers; dat doen ze heel de dag als ze voor de klas staan. Verhalen zijn ook een mooie manier om met veranderingen om te gaan, om je bewuster te worden van wie je zelf bent én van wie je zou willen zijn. Verhalen zijn bovendien inspirerend. Leraren zijn leiders, rolmodellen, ze hebben een voorbeeldfunctie. Daar is veel zelfbewustzijn voor nodig. In een constant veranderende samenleving moeten deze mensen zich staande zien te houden.

Job heeft gemerkt dat docenten niet graag praten over beroepstrots. "Men praat in het algemeen niet graag over tegenslag. Toch is het belangrijk om te achterhalen hoe men tegenslagen overwint", meent Theo. "Dat is ook belangrijk voor nieuwe studenten van de Fontys Lerarenopleiding Sittard. Waar moeten zij in ingewijd worden?"

De docenten die werkzaam zijn op Fontys Lerarenopleiding Sittard hebben ook allemaal hun eigen verhaal. Zij zouden de juiste personen kunnen zijn om te vertellen over hun omslagpunt: wanneer hadden zij te maken met een tegenslag en hoe hebben zij zich daartegen gewapend? Hoe zijn zij er mee om gegaan? Die verhalen zouden onderling gedeeld moeten worden, zowel onder docenten als met studenten. Dit vergroot bij beide partijen het zelfbewustzijn. Met dát wapen in handen, zijn ze onoverwinnelijk. Kernbegrippen hierbij zijn visie en leiderschap.

"Ik denk niet dat het een vergroten van de beroepstrots een soort lesvorm moet zijn. Dat studenten als het ware les krijgen in beroepstrots. Zoals uit mijn onderzoek is gebleken is beroepstrots niet iets wat je iemand kunt opleggen en ik denk ook niet dat je zoiets moet opdringen. Ik zie het voor me dat het een paar keer per schooljaar terugkomt, maar in welke vorm dan?", denkt Job hardop. In het boek *Change The Script* introduceert Theo de vertelsessie. Ze besluiten daarop voort te borduren.

"Wie ben ik, wat wil ik en wat is mijn plek in de wereld?"

Het volgende idee ontstaat. Het is belangrijk om docenten en studenten met elkaar in gesprek te krijgen; ervaringsdeskundigen en de nieuwe generatie bij elkaar om elkaar te inspireren. De bedoeling is, inspiratie te halen uit elkaars verhalen. Voor docenten wordt de insteek dat ze vertellen over de grootste verandering die ze in hun loopbaan als leraar hebben meegemaakt, dus het delen van ervaringen. Voor studenten wordt de insteek dat ze vertellen hoe ze hun eerste dag als afgestudeerd docent voor zich zien, dus het delen van verwachtingen.

Vervolgens is het aan Job de taak om de reacties te pijlen en daar op in te spelen, waar nodig. Ook moet hij analyseren wat er verteld wordt. Het bij elkaar brengen van verwachtingen en ervaringen is de uiteindelijke werkvorm, met behulp van de verhalen die gedeeld kunnen worden in de vertelsessie.

Het doel van de sessie is, dat alle deelnemers hun verhaal kunnen delen met de ander. De sessie is geslaagd wanneer alle deelnemers aan het eind van de sessie met een goed gevoel weer aan het werk gaan, met nieuwe energie en nieuwe ideeën over hoe zij hun werk kunnen invullen. Daarnaast moet de drempel om contact met elkaar te zoeken, dus zowel docenten onderling als studenten met docenten, zijn verlaagd.

"De vertelsessie is een handige, werkbare methode om je blik op de werkelijkheid te verruimen. Dan kom je uiteindelijk wel bij jezelf uit. En dan zijn we weer bij het creëren van zelfbewustzijn. Wie ben ik, wat wil ik, wat is mijn plek in de wereld", aldus Theo.

"Je zult zien dat, als je een keer een testsessie gedraaid hebt, je weet of het werkt en wat je nog moet aanpassen. Dus haast je maar naar de trein terug naar Sittard, zodat je gelijk aan de slag kunt!", zegt Theo aan het eind van de brainstorm.

Wanneer Job weer buiten staat, belt hij Eveline. Hij moet zijn enthousiasme delen. Eveline schiet meteen te hulp en samen kiezen ze wie het meest geschikt is om de pilot mee te draaien. Jos Meuwissen van Geschiedenis, omdat hij een grote hulp geweest is bij Jobs onderzoek en naast docent ook andere werkvelden heeft verkend. Jos van den Broek van Wiskunde, omdat hij een vrij abstract en niet het meest toegankelijke vak doceert – althans, in de ogen van Job. Mandy Jackson van Engels, omdat zij een enorm diverse loopbaan heeft, zowel in Nederland als in het buitenland. Ella Ait Zaouit van Engels, omdat zij jong en ontzettend gedreven is. Susan Beckers van Nederlands, omdat het enthousiasme bij haar er vanaf spat. Daarnaast vraagt Job hen of ze ook een aantal studenten willen vragen om deel te nemen aan de sessie. Studenten waarvan zij denken dat ze een goede bijdrage kunnen leveren aan en baat kunnen hebben bij deze sessie.

Jos Meuwissen en Jos van den Broek kunnen vanwege hun agenda's helaas niet deelnemen aan de testsessie. De rest van de docenten kan gelukkig wel een gaatje vinden. Snel prikt Job een datum en reserveert hij een ruimte. 3 december 2014 wordt de dag dat Job erachter zal komen of zijn onderzoek en zijn gekozen richting ook echt effect hebben.



HOOFDSTUK 7

De volgende stap voor Job is het verzamelen van alle inzichten van zijn onderzoek en het daarmee opstellen van een geschikte format voor de vertelsessie.

”Als je echte verandering in gang wilt zetten, kun je maar beter een goed verhaal hebben”

“Als je echte verandering in gang wilt zetten, kun je maar beter een goed verhaal hebben”, aldus Theo Hendriks in zijn boek ‘Change The Script’ (2014). Een goed veranderverhaal bevat elementen van drie verhaaltipes, namelijk het retroverhaal – de start -, het doel-middel-verhaal – het verloop -, en het toekomstverhaal – het (gewenste) einde. Verhalen dus, waarin verleden, heden en toekomst samenkomen (Hendriks, 2014).

De keuze om Mandy Jackson, Ella Ait Zaouit en Susan Beckers te benaderen om deel te nemen aan de vertelsessie, baseert Job dan ook na hun bevestiging van deelname, op deze verhalen. Mandy kan het retroverhaal representeren, omdat zij al het langst werkzaam is als docent, Ella het doel-middel-verhaal omdat zij een duidelijk doel voor ogen heeft voor wat betreft haar carrière en daar stapsgewijs naartoe werkt, en Susan het toekomstverhaal, omdat zij druk bezig is met het vernieuwen van het onderwijs op Fontys Lerarenopleiding Sittard.

Om een verandering in gang te zetten, zijn daarnaast drie elementen van belang: ambitie, interactie en omstandigheden. Job vindt een handig model in Hendriks’ boek, genaamd de Driehoek van verandering.

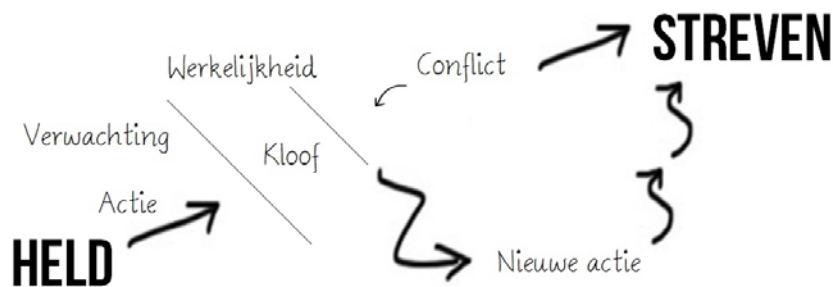


Verandering wordt beïnvloed door ambitie. Ambitie is de sterkste factor van de drie; verandering komt namelijk vanuit je binnenste. Daarnaast speelt interactie een rol. Hiermee kun je draagvlak creëren; samen sta je sterker. Ook de omstandigheden zijn van invloed op verandering. Je omgeving kan je ook dwingen om je aan te passen.

Job past de Driehoek van verandering toe op zijn format voor de vertelsessie met de docenten. In de vertelsessie zullen de ambities van de deelnemers naar boven moeten worden gehaald. Wat hebben zij

bereikt, wat willen ze nog bereiken? Maar ook: wat is de grootste verandering die ze in hun loopbaan als leraar hebben meegemaakt en hoe hebben ze toen gehandeld? De omstandigheden waarmee zij te maken hebben als leraar in het Nederlandse onderwijs, zullen veel overeenkomsten hebben. Door hun verhalen, ervaringen, verwachtingen en resultaten te delen, ontstaat interactie, waardoor ze het gevoel krijgen, samen sterker te staan.

Hendriks haalt in zijn boek een tweede model aan, namelijk Het principe van de kloof. In dit model wordt weergegeven hoe het verschil tussen verwachting en resultaat maakt dat we in actie komen.



Job past dit model toe op het gedeelte van de vertelsessie, waarin de studenten aan het woord zullen komen. Zij zullen hun verwachtingen over het werken in het onderwijs, delen, middels hun antwoord op de vraag, 'hoe denk je dat jouw eerste echte dag voor de klas eruit ziet?'. Hierdoor kan de kloof tussen verwachting en werkelijkheid overbrugd worden. Doordat de docenten op de antwoorden van de studenten zullen reageren vanuit hun eigen ervaring, ontstaan reële verwachtingen en wordt een conflictsituatie vermeden, wanneer de studenten daadwerkelijk beginnen voor de klas.

Trial and error

Job denkt een sterk format in handen te hebben, maar om hier zeker van te zijn, draait hij een test sessie (3 december 2014). Mandy, Ella, Susan en twee van haar derdejaars studentes leraar Nederlands, Peggy en Milou, zullen deze sessie mee draaien.

Job vraagt hen of ze zichzelf kort kunnen voorstellen, waarna het gesprek al gauw op gang komt.

"Een klas is een spiegel van mij"

"Ik wil eigenlijk leraar Engels worden, maar ik ben niet zo goed in Engels. Daarom ben ik nu aan de lerarenopleiding Nederlands begonnen. Ik ben wel van plan tóch docent Engels te worden; dan maar via een omweg! Van mezelf ben ik zachtvaardig, misschien zelfs wat naïef. Ik trek me ook vaak dingen persoonlijk aan. Dat zal ik af moeten leren; ik moet wat zakelijker worden. Ik merk dat ik veel over mezelf leer, doordat ik voor verschillende leeftijdsgroepen sta. Ik word zelf ook ouder en mijn ervaring groeit. Daardoor leer ik meer vast te houden aan wat ik zelf wil doen", aldus Peggy. Ze zegt dat ze heel anders is voor de klas dan hoe ze echt is; dan is ze veel sterker. Ze hoopt dat ze nóg sterker is aan het eind van de opleiding. Maar ze is nog wel steeds zichzelf. Zo sterk zou ze in haar dagelijkse leven ook wel willen zijn. Milou is na een opleiding Marketingcommunicatie bij het leraarschap uitgekomen. "Ik wilde met mensen werken. Leraar zijn paste gewoon beter bij me". Milou is wel compleet zichzelf voor de klas. "Een klas is een spiegel van mij". Maar: "Lesgeven is overleven. Voor mij is een les geslaagd als alles nog heel is!", zegt Milou grappend.

Collega's kunnen soms wel eens lastig zijn. "In de docentenkamer kom je wel eens rare types tegen". Er wordt gelachen; dit is herkenbaar voor de dames. Er wordt een voorbeeld genoemd van een collega van één van de studentes op haar stageschool, die al vijftwintig jaar werkt als docent. Nog steeds is deze collega bang om een klas in te stappen. "Als je al ongemotiveerd in de lerarenkamer zit, neem je dat mee

je lokaal in. Je steekt elkaar aan, én je leerlingen”, meent Milou. Peggy valt haar bij. “Ook de media dragen hier aan bij. Het is een stuk beeldvorming. Leerlingen zijn niet altijd lastig. Het is een uitdaging, om elke leerling te bieden wat hij of zij nodig heeft”.

Job vraagt hen waar ze zich zorgen over maken, wanneer ze straks het werkveld ingaan. Beide antwoorden ze dat ze bang zijn om overspannen te raken. Het hoge uitvalpercentage schrikt ook af. “Je hoort het zorgwekkend vaak; jonge collega’s die gebukt gaan onder zoveel neventaken, dat ze hun eigenlijke werk, het lesgeven, niet meer naar behoren kunnen uitvoeren”, zegt Peggy. “Er wordt ook echt op je neergekeken. Er is veel druk van anderen, van buitenaf. Maar ook op stage, want je moet naast het lesgeven ook nog je opdrachten voor school afmaken. Daardoor heb ik het gevoel dat ik mijn lessen vaak moet afraffelen”, zegt Milou. Ze vinden het allebei moeilijk om straks nee te moeten zeggen, want hoe doe je dat?

Ella en Susan vallen in. “Het eerste waar je nee tegen moet zeggen, en wat vaak wel al snel van je gevraagd wordt, is, of je mentor wilt worden. Het is een erg leuke taak, maar het kan gauw teveel worden. Op de opleiding wordt hier ook weinig aandacht aan besteed, dus je weet vaak niet goed wat het allemaal inhoudt. Beter focus je erop dat je goed wordt ingewerkt”. Ze zijn het met de studentes eens, dat de werkdruk voor leraren hoog is.

”Je leert te spelen met het beroep”

Susan: “Ik had echt een ideaalbeeld in mijn hoofd over het onderwijs, toen ik net begon. Ik weet nog dat ik een jongetje in mijn klas had, die ‘lastig’ tegen me deed. Ik dacht, ‘ik heb alles zo goed voorbereid, waarom doet hij dit nou bij mij?’. Ik begreep het niet. Ik moest mijn mind set toen veranderen, waardoor ik erg onzeker werd. Ik moest immers wel wat doen, maar ik durfde het eigenlijk niet. Ik heb moeten leren durven. En de enige manier om het te leren, is om het te doen”. Veel van haar verwachtingen klopten echter ook wél. “Je leert te spelen met het beroep. Natuurlijk heb ik het ook wel eens moeilijk gehad, maar het merendeel van de tijd kan ik gewoon mezelf zijn, lief zijn als docent”.

Ella ontdekte haar passie voor onderwijs, toen ze dansles gaf aan kinderen. “Ik was me erg bewust van mezelf, kende mijn karakter goed. Dat gaf me wel een voorsprong. Ik wilde heel graag een verschil maken. Ik kwam er gaandeweg achter dat dit een ideaalbeeld is, geen realistisch beeld”. Milou herkent dit. “Dat is ook mijn doel om docent te worden; het verschil kunnen maken in iemands leven”.

Ella: “Je wilt je leerlingen helpen, maar dat kan niet altijd. Je kunt ze bijvoorbeeld niet mee naar huis nemen. Je invloed is klein. Mijn ideaalbeeld is daarom in de loop der jaren verschoven, naar het beste uit mijn leerlingen te halen qua Engels”.

“Mijn zus zei altijd dat ik een goede docent zou zijn. Ik heb daarom altijd geprobeerd te bewijzen dat ik géén docent wilde worden”, vertelt Mandy. Haar zus bleek toch gelijk te hebben; Mandy is lerares Engels geworden. “Ik heb zowat overal gewerkt, in Duitsland, in Engeland, op basisscholen, in het hoger onderwijs. Uiteindelijk ben ik in het middelbare onderwijs beland. Het mooie aan docent zijn, vind ik, zijn de mogelijkheden die je jouw leerlingen kunt bieden. Hun wereld wordt groter. Je levert een bijdrage, hoe klein ook, aan iemands leven. Dat is ook realistisch; je ziet het resultaat meteen”.

”Mijn leven is geen afvinklijstje”

“Hoe reageerde jullie omgeving op de keuze om leraar te worden?”, vraagt Job de deelnemers. De vader van Peggy werkte bij DSM, maar is onlangs ook het onderwijs in gegaan. “Hij vindt mijn keuze dan ook goed. Maar verder merk ik wel dat er veel vooroordelen zijn, onder andere in mijn vriendenkring. Als ik ze dan laat zien wat ik allemaal moet doen, brengen ze er wel respect voor op”. Milou vertelt dat haar

vrienden vaak neerbuigend doen over leraren. "Dat komt door het beeld wat ze nog hebben van leraren, toen ze zelf in de schoolbanken zaten. Ook denken ze dat er geen carrièremogelijkheden zijn. Ik vind dat er van jongeren tegenwoordig veel geëist wordt door de samenleving: je móet carrière maken, je móet een relatie hebben, je móet trouwen en kinderen krijgen. Je moet het model volgen; doe je dat niet, dan wordt je daar op aangekeken. Maar ik vind mijn leven geen afvinklijstje".

"Als docent mag je best kwetsbaar zijn. Soms moet je ook juist vanuit jezelf kunnen reageren", zegt Susan. "Je kunt je leerlingen interesseren door te variëren", meent Mandy. "En je moet een doel stellen voor je leerlingen", vult Ella aan.

Job heeft weinig hoeven sturen in het gesprek, het ging allemaal erg vanzelf. De docenten reageerden op de studenten en andersom, inspireerden elkaar, gaven richting aan elkaars verwachtingen, deelden elkaars ervaringen maar bovenal, motiveerden elkaar. "Het voelde niet als een intervisie, maar echt als een gesprek. Ik vind het een goede toevoeging", zegt Peggy. Milou: "We praten nu op hetzelfde niveau met elkaar, als docenten. Dat voelt goed". Ella, Susan en Mandy menen dat het samen praten, negatieve berichten kan voorkomen. "Er hing een positieve vibe tijdens het gesprek. Ik heb het als zeer prettig ervaren", zegt Mandy.

Job bedankt de dames voor hun tijd en aandacht. Bij het verlaten van het lokaal zegt Peggy: "Ik heb echt weer zin om morgen naar stage te gaan!".

Een beter einde van de sessie dan dat, had Job niet kunnen voorspellen.

De volgende dag krijgt Job nog een mail van Susan in zijn mailbox. "Dag Job, het was een goed gesprek gister! Veel succes met het schrijven van je scriptie en het verwerken van de resultaten, ik ben benieuwd naar je werk en je bevindingen! Veel groeten! Susan".

Take my advice

Aan de hand van Jobs voor- en hoofdonderzoek, de interviews en de verdieping in storytelling, wil hij Fontys Lerarenopleiding Sittard het volgende adviseren.

Het stimuleren van beroepstrots onder (aanstaande) docenten in het voortgezet onderwijs en het mbo is een proces dat jaren zal duren en dus niet 1,2,3 gerealiseerd kan worden. Beroepstrots is iets wat je alleen zelf, van binnen uit, kunt voelen.

Voor studenten op de Fontys Lerarenopleiding Sittard is beroepstrots, net als voor Job aan het begin van zijn onderzoek, een vaag begrip en hier zal meer duidelijkheid en inzicht over moeten worden gecreëerd. Dit, zodat studenten zich er later, wanneer zij in het onderwijs gaan starten, gewapend zijn tegen de negatieve kant van beroepstrots. Daarnaast moeten de studenten zien te achterhalen wie ze zelf zijn, waar ze voor staan en wat ze willen, wat hun eigen verhaal is, zowel persoonlijk als als leraar.

De vertelsessies zijn een geschikte methode om mensen beter te leren kennen, hun verhaal te achterhalen en ze te motiveren, weer iets te gaan ondernemen. De vertelsessies hebben tot doel, het stimuleren van de beroepstrots onder docenten. Daarom zou het bij uitstek een opdracht zijn om te koppelen aan de stages van derdejaars studenten aan de Fontys Lerarenopleiding Sittard. Zij lopen in dat jaar een flink aantal stageuren en hebben dan vaak te maken met nieuwe collega's, gemakkelijke maar ook minder gemakkelijke collega's, ervaringen die ze opdoen en situaties waarin ze zich niet altijd raad weten. Maar ook thema's als beeldvorming in de media en beroepstrots zullen op hun pad komen. Om ze hier tegen te wapenen, wil Job ze in gesprek laten gaan met elkaar, met hun eigen docenten en met de docenten van de stageschool, om zo elkaar te inspireren en tot een nieuw gevoel over het beroep leraar te komen. Het is aan te raden deze vertelsessies gedurende een stageperiode 1 tot 4 keer te organiseren; één aan het begin, twee tijdens en één aan het eind van de stageperiode. Dit, zodat ook getoetst kan worden of de methode werkt. Daarnaast leert de student zijn of haar collega's op de stageschool in de periode dat hij of zij daar lesgeeft ook beter kennen, dus kunnen de gesprekken diepgaander worden.

Two can play that game

Maar, omdat Job niet altijd zelf aanwezig kan zijn bij elke vertelsessie, om het te begeleiden, moet hij iets bedenken zodat de vertelsessies afzonderlijk van hem kunnen plaatsvinden. Hij heeft die week nog een intervisie les op school. Daar zal hij het eens inbrengen. Tijdens de intervisies is het namelijk de bedoeling dat studenten hun eigen voortgang bespreken en vragen stellen aan klasgenoten, om zo samen tot een oplossing te komen. Job vraagt zijn medestudenten of zij ideeën hebben over hoe hij de vertelsessies kan loskoppelen van hemzelf als begeleider. Eén van hen wijst Job op Gesprekstarters, een spel waarbij aan de hand van een vraag op een kaart een gesprek op gang gebracht kan worden. En Job ziet het ineens helemaal voor zich.

Hij heeft daarom een spel bedacht dat kan worden gespeeld tijdens de vertelsessies. Het Story-Spel is een spel dat de deelnemers aan het denken én aan het praten zet, om zo elkaar te inspireren en te motiveren. Het is een kaartspel met vragen om het gesprek op gang te brengen. De student neemt de leiding in het gesprek en zal de eerste vraag stellen. Vervolgens ontstaat hieruit een gesprek, waarin meningen, verwachtingen, ervaringen en dergelijke kunnen worden uitgewisseld. Wanneer het gesprek 'dood' loopt, kan een nieuwe kaart worden gepakt en een nieuwe vraag worden gesteld. Het spel bevat daarnaast Jokers en Kom-in-actie-kaarten. Hiermee wil Job proberen de wat minder spraakzame collega's toch te activeren om hun verhaal te delen tijdens de sessies.



Bij het kaartspel is een handleiding met spelregels toegevoegd. Hierin staat precies omschreven hoe het spel in zijn werk gaat.

Het spel kan in drie versies gespeeld worden, namelijk:

Studenten met docenten op Fontys Lerarenopleiding Sittard

Doel van deze vertelsessie is, de verwachtingen van studenten en de ervaringen van docenten met elkaar te delen. Leerlingen en leraren kunnen elkaar prima inspireren en motiveren, zo bleek uit Jobs eerste pilot vertelsessie. Het grote voordeel daarbij is, dat het contact tussen docenten en studenten van de Fontys Lerarenopleiding Sittard meer laagdrempelig en informeel wordt, zodat ze elkaar ook buiten de lesuren om vaker weten te vinden wanneer er wat aan de hand is, of om gewoon eens een praatje te maken.

Studenten met docenten op stageschool

Doel van deze vertelsessie is, de collega's van een stageschool te leren kennen, een plekje te veroveren binnen het team, maar ook de collega's die met beroepstrots worstelen, te motiveren en te inspireren. Een frisse wind kan veel teweeg brengen in een school. Studenten van Fontys Lerarenopleiding Sittard zouden deze frisse wind kunnen zijn door een beweging in gang te zetten op alle stagescholen waarmee Fontys Lerarenopleiding Sittard verbonden is.

Studenten met alumni van Fontys Lerarenopleiding Sittard

Doel van deze vertelsessie is, begeleiding en ondersteuning te bieden aan jonge docenten die een aantal jaar geleden zijn afgestudeerd aan Fontys Lerarenopleiding Sittard. Veel docenten die net in het onderwijs beginnen, bezwijken onder de druk van het vele werk en vallen daarom snel uit. Eeuwig zonde. Daarnaast kunnen zij een zeer reëel beeld schetsen van het toekomstige werkveld voor de studenten van Fontys Lerarenopleiding Sittard, struikelpunten aangeven en verwachtingen ontkrachten of bevestigen. Immers, zij zijn zelf nog maar een paar jaar verder dan de studenten.



HET ??

STORY-SPEL



DE SPELREGELS

TER VOORBEREIDING

Om Het Story-Spel te kunnen spelen, moeten een aantal voorbereidingen getroffen worden.

1. Verzamel een club mensen die willen deelnemen aan het spel.
2. Laat de deelnemers ter voorbereiding op het spel, vast nadenken over de volgende vraag: "Waarom heb je er ooit voor gekozen om leraar te worden?"
3. Regel een lokaal met voldoende stoelen en tafels. Het liefst is er ook een schoolbord tot je beschikking.
4. Niet noodzakelijk, maar wel leuk: huur een camera, zodat je het spel kunt filmen!

? VRAGENLIJST

De volgende vragen kunnen in willekeurige volgorde door willekeurige deelnemers gesteld worden aan elkaar:

Welk leerjaar is het leukst om les aan te geven? En waarom?

Wat is je visie op onderwijs?

Wat is het voor jou belangrijkst: het vak of het leraar zijn?

Waarom heb je voor het vak gekozen dat je doceert?

Hoe reageerde je omgeving op je keuze om leraar te worden?

Had je zelf leraren die je inspirerend vond? En waarom?

Als je terugkijkt op je beginjaren als leraar, wat zou je dan anders doen?

Wat is voor jou het moeilijkst aan docent zijn? En waarom?

Ben je jezelf voor de klas?

Wat is volgens jou een goede docent?

Wat zijn de momenten dat je er trots op bent dat je leraar bent?

Waar haal je voldoening uit als docent?

Hoe zie je de eerste schooldag als afgestudeerd docent voor je?

Wat is de meest ingrijpende ervaring geweest waar jij als docent door bent veranderd?

Wanneer wist je dat je leraar wilde worden?

Wat is volgens jou het leukst aan het vak leraar?

Waarom ben jij een goede leraar?

Kun je een moeilijke lessituatie omschrijven? En hoe ben je daarmee omgegaan?

Wat waren de verwachtingen toen je net voor de klas begon?

Wat zijn jouw ambities als leraar?

Doel van deze vragen is, het gesprek op gang te brengen tussen de deelnemers. Er mag doorgevraagd worden op de gestelde vraag van de kaart. Graag zelfs! Ook mogen anderen reageren op het antwoord van de antwoordgever, of hun eigen ervaring delen.

Wanneer de vraag voldoende beantwoord is, kan de volgende deelnemer een nieuwe kaart pakken en het gesprek hervatten.



Het spel bevat adviesvragen. Het toevoegen van andere vragen of het wijzigen van de huidige vragen is naar eigen inzicht toegestaan.



Vier kaarten in het spel bevatten het icoon van een Joker. Met deze kaart ben je vrij om te vragen wát je wilt, aan wíe je maar wilt.

Doel van deze opdracht is, de collega's te ondervragen van wie je nog meer informatie zou willen krijgen. Hebben ze een antwoord gegeven op een van de vragen wat je nog verder toegelicht zou willen hebben? Of ben je gewoon nieuwsgierig? Vraag maar raak!

KOM-IN-ACTIE-KAARTEN

Drie maal twee kaarten in het spel zijn kom-in-actie-kaarten. De bedoeling van deze kaarten is, om de deelnemers niet alleen maar te laten praten, maar ook iets te laten doen. De kaarten bevatten een duidelijke opdracht, welke de vraagsteller door de antwoordgever mag laten uitvoeren. Het gaat om de volgende opdrachten:

Geef een mini-les aan de groep en vraag om feedback

Doel van deze opdracht is, je stijl als docent aan de groep te laten zien en daarin verbeteringen aan te kunnen brengen. Mededocenten kunnen dankzij hun ervaring en kennis goed inschatten of je bepaalde dingen goed, of juist beter anders kunt doen. Samen maak je elkaar tot de beste leraren die jullie kunnen zijn.

Haal iets uit je tas dat iets zegt over jou als leraar

Doel van deze opdracht is, bij jezelf na te gaan wat jou maakt tot de docent die je voor de klas bent. Zijn er bepaalde elementen die in jouw lessen altijd terugkomen? Of gebruik je typische rekwisieten? Misschien heb je wel een gelukspen en kun je geen les geven, wanneer je deze pen niet op zak hebt? Ga op zoek naar zo een 'talisman' en vertel je verhaal hiermee.

Je krijgt een onbeperkt budget van de directeur. Wat zou je hiermee doen voor de school?

Doel van deze opdracht is, het achterhalen van jouw visie en ambities voor jouw school in de toekomst. Wat zou je graag willen veranderen? Waar zou je graag meer, of juist minder, geld aan uitgeven? Wat zou je de leerlingen willen bieden, dat er nu nog niet is? Gebruik je fantasie, er zijn geen grenzen!

TER AFSLUITING

Het Story-Spel is afgelopen als iedereen aan het woord is gekomen en minstens één vraag heeft kunnen stellen én beantwoorden. Wanneer je voor je gevoel nog niet iedereen voldoende gehoord hebt, kun je een vraag ook meerdere keren stellen aan verschillende personen.

Het Story-Spel is geslaagd wanneer de deelnemers met een goed gevoel het lokaal uitstappen en zin hebben om weer les te gaan geven. Om hier zeker van te zijn, kun je een laatste-vragen-rondje toevoegen aan het eind van het spel. Informeer bij iedereen wat ze van het spel vonden en hoe ze zich nu voelen.



HOOFDSTUK 8

Voor Job zit de onderzoeksfase erop. Maar, voordat hij gaat beginnen aan het daadwerkelijke schrijven van zijn scriptie, wil hij graag feedback op zijn ideeën. Hij gaat daarom nog een keer in gesprek met directeur Anton van den Brink en begeleidster Eveline, om te horen hoe zij over zijn bevindingen denken.

“Het doel van mijn onderzoek was het op leveren van een communicatieadvies, zowel voor Fontys Lerarenopleiding Sittard als voor docenten werkzaam in het voortgezet onderwijs en het mbo, waarmee de ‘beroepstrots’ bij docenten gedefinieerd en gestimuleerd kan worden”, frist Job het geheugen op. “De opdracht bestaat uit het opleveren van een zo creatief en concreet mogelijk communicatieadvies; het moet nog *nét* geen draaiboek zijn, maar wel handvaten bieden waarmee gelijk aan de slag gegaan kan worden, zowel door Fontys Lerarenopleiding Sittard als door docenten in het voortgezet onderwijs en het mbo, daarbuiten”, vervolgt hij.

“De hoofdvraag voor mijn onderzoek was de volgende: Hoe kan storytelling bijdragen aan het stimuleren van de ‘beroepstrots’ onder (aanstaande) docenten in het voortgezet onderwijs en het mbo? Om deze vragen te beantwoorden, heb ik een aantal deelvragen gesteld, namelijk: Waarom had het beroep leraar vroeger een hogere status dan tegenwoordig?, Beroepstrots, wat is dat?, en, Hoe kan een leraar zijn of haar eigen verhaal uitdragen?”.

Vervolgens heeft Job onderzoek gedaan naar wat storytelling is en op wat voor manier het, ten aanzien van het onderwerp beroepstrots, zou kunnen bijdragen. “Ik heb daarnaast ook diepte-interviews gehouden met behulp van de methode van Appreciative Inquiry met een aantal docenten, zowel van Fontys Lerarenopleiding Sittard en daarbuiten, om meer te weten te komen over de wereld van de leraar. Ook heb ik experts gevraagd om hun kritische visie te geven, namelijk Leo Prick en Aleid Truijens”.

“Alle input van het onderzoek samen, hebben me op het volgende idee gebracht, wat tot stand is gekomen na het lezen van de boeken *No Story No Glory* en *Change The Script*, de modellen *De driehoek van verandering* en *Het principe van de kloof* en een brainstormsessie met Theo Hendriks. Docenten moeten hun eigen verhaal achterhalen en, door deze verhalen onderling te delen, elkaar inspireren. Studenten van Fontys Lerarenopleiding Sittard zijn de docenten van de toekomst, zij kunnen deze verandering in gang zetten. Door derdejaars studenten in een vertelsessie in gesprek te laten gaan met elkaar, studenten met docenten van Fontys Lerarenopleiding Sittard, studenten met docenten op een stageschool en studenten met alumni van Fontys Lerarenopleiding Sittard, kunnen ambities in kaart gebracht, verwachtingen getoetst en ervaringen gedeeld worden. Daarnaast ontstaat een meer informele band tussen student en docent, wat positief is; immers, binnenkort zal de student ook als afgestudeerd docent voor de klas staan. Met de jonge geest en motivatie van de student en de ervaring van de docent samen, kunnen beiden op zoek gaan naar hun eigen verhaal. Dat verhaal zal hen weer motiveren voor het mooie vak van leraar. Want dat het een prachtig vak is, waar zoveel passie in gestoken wordt, is iets om trots op te mogen zijn!”, meent Job.

“Maar, omdat ik zelf niet bij elke vertelsessie aanwezig kan zijn om het te begeleiden, heb ik het Storyspel bedacht. Het spel bevat kaarten met 20 vragen, die tot denken én praten aanzetten”.

Anton valt in: “Maar hoe denk je collega’s, die wellicht minder spraakzaam zijn, of minder gemotiveerd om aan het spel deel te nemen, *tóch* aan het praten te krijgen?”. Job: “Om de ‘lastige’ gevallen bij het gesprek te betrekken, bevat het spel ook Jokers, waarmee deelnemers de mogelijkheid hebben een zelfbedachte vraag te stellen aan een willekeurige speler, en Kom-in-actie-kaarten, zodat er ook wat gedaan wordt behalve praten. Door deze elementen aan het spel toe te voegen, wordt het spel

toegankelijker voor verschillende doelgroepen binnen een lerarenteam, bijvoorbeeld jong versus oud, ervaren versus minder ervaren, gemotiveerd versus minder gemotiveerd, et cetera”.

Job: “Er zal een stuk bewustwording plaatsvinden door het spel te spelen. Het startpunt zal bij de studenten van Fontys Lerarenopleiding Sittard liggen. Zij moeten nadenken over hun eigen verhaal; waarom wil ik docent worden? Wanneer zij hier een helder beeld over hebben gevormd, denk ik dat zij prima een sessie op hun stageschool kunnen begeleiden. Met de spelregels als handleiding, kunnen ze gelijk aan de slag”.



HOOFDSTUK 9

De deadline voor het inleveren van zijn scriptie komt in zicht. Al dagen achter elkaar zit Job in zijn trainingsbroek met een koptelefoon op zijn hoofd, de muziek veel te hard, liters thee wegdrinkend, achter de computer om zijn verhaal op papier te zetten. Hij denkt terug aan de afgelopen periode en hoe snel die voorbij gevlogen is.

Als hij zichzelf vergelijkt met hoe hij was aan het begin van het vierde jaar en nu, kan hij gelukkig wel stellen dat hij gegroeid is. Hij heeft veel geleerd over zichzelf, over zijn vermogens, dat hij niet zo onzeker hoeft te zijn en dat hij genoeg in zijn mars heeft om zelf precies de dingen te bereiken die hij wil.

Don't you worry child

De belangrijkste voorwaarde voor Job hiervoor is, zich niet zo druk te maken. Hij zit veel in zijn hoofd, denkt veel. Tijdens zijn afstudeeronderzoek, maar ook voor de opdrachten in de voorgaande periodes van het vierde jaar, heeft hij gemerkt dat schrijven voor hem een manier is om die gedachten uit zijn hoofd te halen. Wanneer ze op papier staan, zijn ze geen stoorzenders meer. Dan heeft hij meer ruimte om te focussen op de dingen die hij wil. Sinds lange tijd voelt het voor Job weer alsof hij zijn focus heeft teruggevonden.

Terugkijkend op de fase van het vooronderzoek, was hij tijdens die periode nog erg gesloten. Hij voelde zich nog niet zeker van zijn zaak en vond het lastig om contact te leggen met de collega's van Fontys Lerarenopleiding Sittard. Hij wilde liever van a tot z ingelezen zijn in het onderwerp en pas dán het gesprek met ze aangaan. Begeleidster Eveline heeft hier in hun gesprekken veel aandacht aan besteed en Job laten inzien, dat er niks mis is met hem en dat hij, ook zonder ingelezen te zijn, interessant is om mee te praten.

Als Job deze fase over kon doen, zou hij zijn neus iets vaker uit de boeken willen halen en meer oog hebben voor de mensen om hem heen. Niet alleen om hen te leren kennen, maar ook om zichzelf te laten zien.

De fase van het onderzoek verliep vlot. Job heeft veel mensen gesproken en merkte aan zichzelf dat hij het leuk vond om op pad te gaan. Erop uit, nieuwe mensen leren kennen, informatie verzamelen en daaruit inzichten halen. Daar bleek een van zijn sterke punten te liggen; Job heeft een goed analytisch vermogen, hij kan snel tot de kern van een probleem komen, daarbij hoofd- van bijzaken onderscheidend.

Ook zijn reis naar New York gaf een boost aan zijn zelfvertrouwen. Helemaal alleen aan de andere kant van de wereld, bleek hij moeiteloos overweg te kunnen met mensen die hij nog nooit had gezien, uit andere werelddelen, andere culturen. Zij inspireerden hem, maar andersom inspireerde hij hen ook.

Voor de kerstvakantie heeft hij nog gesproken met Saline, zijn begeleidster vanuit de opleiding. Mede dankzij haar feedback, maar ook dankzij de wijze lessen van begeleidster Eveline, en zijn psycholoog, maar ook dankzij zichzelf, heeft Job zijn talenten herontdekt.

Zijn creativiteit is zijn sterkste wapen. Concept denken, out-of-the-box, niet de gebaande paden bewandelen maar je eigen pad kiezen. Die creativiteit maakt Job tot wie hij is, niet de dingen die hij de afgelopen jaren heeft meegemaakt. En doordat hij zich dat weer realiseert, weet hij beter wie hij is, wat hij wil en hoe hij te werk moet gaan. En dat ook hij, net als de leraren, trots mag zijn op zijn eigen verhaal.

Testimonials

Job is bezig aan zijn laatste dagen als afstudeerder op Fontys Lerarenopleiding Sittard. Hij opent zijn mail en ziet dat hij een aantal nieuwe berichten heeft. De eerste is van docent Jeroen Beentjes, aan wie hij had gevraagd om feedback te geven op zijn scriptie.

“Ha Job, bedankt voor je work-in-progress. Ik zit hier met een grote glimlach achter mijn computer. Waarom? Omdat je je eigen weg volgt. Je hebt het lef om een heel eigen draai te geven aan je afstudeerverslag. En dat pakt naar mijn smaak erg goed uit. Een verhaal kun je alleen vertellen als je de essentie heel helder hebt. Jij weet precies waarover je het hebt. Het lukt je om het dan ook nog eens heel smakelijk op te schrijven. Het nodigt direct uit tot verder lezen. En je doorspekt het met eigen creatieve vondsten zoals songteksten als tussenkoppen. Ik ben niet je beoordelaar, noch je begeleide, dus aan mijn mening kunnen geen rechten ontleend worden. Maar mijn enige advies is: ga lekker zo door en geef nog een paar dagen vol gas om de boel in deze lijn af te maken. Dan heb je straks een verslag om (ape)trots op te zijn. Goed bezig! Jeroen. P.S. De Wet van Jeroen Beentjes: Lef + Contextgevoeligheid + Keuzes maken + Creativiteit = succesvolle communicatieprofessional”.

Daarop volgt een reactie van Jobs stagebegeleidster, Eveline.

“Lieve allemaal, hierbij een nog grotere Sittardse glimlach. Uiteraard weet ik niets van beoordelingen van communicatiescripties maar ook toen ik het las zat ik te stralen achter mijn telefoon (heb het in heel klein lettertype op de iPhone gezien). Jee, erg onder de indruk van het werk dat er ligt. Een echte docent weet de inhoud met zichzelf en de groep te verbinden, de community of truth (uit: The courage to teach van Parker). Wat een feest om dit op papier en in levende lijve te mogen terugzien. Wat fijn dat je op mijn pad kwam, Job. Ik hoop je nog even te mogen houden. Heel veel succes met de laatste loodjes. Eveline”.

Job kan er niks aan doen, maar hij zit met een grote lach achter zijn laptop. Misschien heeft hij het dan toch nog niet zo verkeerd gedaan dit afgelopen halfjaar.

En Jobs verhaal bij Fontys Lerarenopleiding Sittard is nog niet afgelopen. Waar het begon met een teamopdracht om meer vwo-ers te werven voor Fontys Lerarenopleiding, gevolgd met het door Eveline persoonlijk ingediende verzoek, of Job bij haar wilde komen afstuderen, zal Job nu tot aan de zomervakantie van 2015 twee dagen per week met Eveline gaan werken aan het bedenken van creatieve concepten om het onderwijs op Fontys Lerarenopleiding Sittard te vernieuwen.

Job is er klaar voor om de held in zijn eigen verhaal te zijn.

HET

VERHAAL

VAN DE

LERAAR

A

AllAboutPhilosophy.org. (2014). Postmodernisme – Een omschrijving. Geraadpleegd op 29 december 2014, via <http://www.allaboutphilosophy.org/dutch/postmodernisme.htm#sthash.lq4VcU1L.dpuf>

Amoruso, S. (2014). #Girlboss. New York, Verenigde Staten: Portfolio Penguin, Penguin Group USA.

Andreaneugauber. (2013). Model: Cultuurmodel van Quinn en Cameron – Familiecultuur voor bedrijven. Geraadpleegd op 29 december 2014, via <http://dnhs.nl/blog/2013/05/12/model-cultuurmodel-van-quinn-en-cameron-familiecultuur-voor-bedrijven/>

Appreciative Inquiry. (2015). Wat is AI?. Geraadpleegd op 10 januari 2014, via <http://www.appreciative-inquiry.nl/index.php>

B

Barsh, J., Cranston, S. en Lewis, G. (2010). Vrouwelijk Leiderschap : Vrouwen hebben alles in zich om de top te bereiken. Utrecht, Nederland: A.W. Bruna Uitgevers bv.

Boon, A. en Prick, L. (2010). Te gezellig in de les: Een zorg voor ouders en leraren. Amsterdam, Nederland: Uitgeverij Augustus.

Bouma, M. (2012). De held in je eigen verhaal: Het pad van persoonlijk leiderschap. Amsterdam, Nederland: Uitgeverij Business Contact.

Brink, A. van den. (2012). Fontys Lerarenopleiding Sittard: Onderscheidend in leraren opleiden: Strategische keuzes 2012. Artikel. Fontys Lerarenopleiding Sittard.

C

Channel4. (2011). Educating Essex. Tv-programma. Geraadpleegd op 18 september 2014, via <http://www.channel4.com/programmes/educating-essex>

Channel4. (2014). Educating The East End. Tv-programma. Geraadpleegd op 18 september 2014, via <http://www.channel4.com/programmes/educating-the-east-end>

Channel4. (2013). Educating Yorkshire. Tv-programma. Geraadpleegd op 18 september 2014, via <http://www.channel4.com/programmes/educating-yorkshire>

Commissie Parlementair Onderzoek Onderwijsvernieuwingen. (Datum onbekend). Samenvatting eindrapport Commissie Parlementair Onderzoek Onderwijsvernieuwingen. Geraadpleegd op 29 december 2014, via <http://www.parlement.com/9291000/d/svrapportonderwijs.pdf>

CorporateStory. (2014). Wat is storytelling?. Geraadpleegd op 9 oktober 2014, via <http://www.corporatestory.nl/storytelling/wat-is-storytelling/>

D

E

Evers, J. en Kneyber, R. (2013). Het Alternatief: Weg met de afrekencultuur in het onderwijs! Amsterdam, Nederland: Uitgeverij Boom.

F

Franzen, G. (2008). Motivatie: Denken over drijfveren sinds Darwin. Amsterdam, Nederland: p/a Uitgeverij Boom onderwijs.

G

Goffman, E. (Datum onbekend). Die Selbstdarstellung in alltäglichen Lebenssituationen: Interaktionismus. Artikel.

H

Hendriks, T. (2012). No Story No Glory: Echte leiders vertellen een eigen verhaal. Utrecht, Nederland: A.W. Bruna Uitgevers bv.

Hendriks, T. (2014). Change The Script. Echte verandering begint met een eigen verhaal. Utrecht, Nederland: A.W. Bruna Uitgevers bv.

Hustinx, W. (Datum onbekend). Conflicten en professionele leergemeenschappen. Een exploratief onderzoek in middenscholen. Geraadpleegd op 30 december 2014, via <http://www.ethesis.net/middenscholen/middenscholen.htm>

I

Iersel, S. van. (2014). 7 manieren om succes te boeken met verhalen. E-book. Geraadpleegd op 1 november 2014, via <http://verhaallijnen.nl/nieuwsbrief/>

Iersel, S. van. (2014). Verhaallijnen. Geraadpleegd op 1 november 2014, via <http://verhaallijnen.nl/>

J

Jansen, T., Van den Brink, G. en Kole, J. (2009). Beroepstrots: Een ongekende kracht. Amsterdam, Nederland: Uitgeverij Boom.

K

Kaap, G. van der. (2006). Toegepast Communicatieonderzoek. Den Haag, Nederland: Boom Lemma uitgevers.

Kader Primair. (2010). Beroepstrots. Themanummer. Geraadpleegd op 28 oktober 2014, via [http://www.av5.nl/sites/default/files/documenten/artikelen/add/Kader%20Primair%201%20\(2010-2011\).pdf](http://www.av5.nl/sites/default/files/documenten/artikelen/add/Kader%20Primair%201%20(2010-2011).pdf)

Kissncontrol. (2014). 100x100 Arrow Brushes. Geraadpleegd op 10 januari 2015, via <http://streetsmash.com/photoshop-arrow-brushes/>

Kniesmeijer, T. (2009). De seizoenen van de tijdsgeest: Herkenbare patronen in heden, verleden én toekomst van Nederland. Schiedam, Nederland: Uitgeverij Scriptum.

Kuijpers, M., Meijers, F. en Winters, A. (Datum onbekend). Studie- en beroepskeuze: een rationeel proces?. Artikel.

L

Ligtvoet, A. (2014). Personal branding. Geraadpleegd op 29 december 2014, via <http://www.carrieretijger.nl/carriere/zelfmarketing/personal-branding>

M

Marketingtermen.nl. (2014). Imago. Geraadpleegd op 28 oktober 2014, via <http://www.marketingtermen.nl/begrip/imago>

Mesnaric, C. en Cramer, P. (2011). Aristoteles voor managers. Amersfoort, Nederland: BBNC uitgevers.

Muilwijk, E. (2014). Imago en Identiteit. Geraadpleegd op 28 oktober 2014, via <http://www.intemarketing.nl/marketing/basics/imago-en-identiteit>

N

Nationale Onderwijsgids. (2013, 3 oktober). Volgens nieuwe index is de status van leraren in Nederland een van de hoogste in Europa. Geraadpleegd op 9 oktober 2014, via <http://www.nationaleonderwijsgids.nl/docenten/nieuws/19855-volgens-nieuwe-index-is-de-status-van-leraren-in-nederland-een-van-de-hoogste-in-europa.html>

NPO. (2014). Avond van het onderwijs. Diverse documentaires. Geraadpleegd op 18 september 2014, via http://www.npo.nl/de-avond-van-het-onderwijs/02-10-2012/NPS_1215684

O

P

Prick, L. (2002). Zó kan het écht niet langer!: Kritische beschouwingen over het onderwijs. Amsterdam, Nederland: Uitgeverij Van Gennep bv.

Q

R

Rijksoverheid. (2012). Toespraak door minister Opstelten ten gevolge van Start Campagne Geweld tegen Hulpverleners. Geraadpleegd op 29 december 2014, via <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/toespraken/2012/12/20/start-campagne-geweld-tegen-hulpverleners.html>

S

Schepens, W. (2003). De school draait door: Deel 1. Documentaire. VPRO Dokwerk. Geraadpleegd op 18 september 2014, via <http://klasvanjuflinda.nl/klasmanagement/7915/documentaire-de-school-draait-door/>

Schop, G. (2014). Managementmodellensite.nl: 7S-model. Geraadpleegd op 16 september 2014, via http://www.gertjanschop.com/modellen/7s_model.html

Somov, P. (2010). Goed genoeg: Stop met streven, begin met leven. Amsterdam, Nederland: Hogrefe Uitgevers bv.

Sribbr. (2014). De structuur van een scriptie. Geraadpleegd op 1 november 2014, via <https://www.scribbr.nl/scriptie-structuur/de-structuur-van-een-scriptie/>

Sijbers, L. (2014). Storytelling en studievoorlichting. Bachelor thesis. Fontys Hogeschool Communicatie. Geraadpleegd op 9 oktober 2014, van <http://www.surfsharekit.nl:8080/get/smpid:46930/DS1/>

T

TeachThought Staff. (2012). 30 Storytelling tips for teachers. Geraadpleegd op 9 oktober 2014, via <http://www.teachthought.com/literacy-2/30-storytelling-tips-for-teachers/>

TheStoryConnection. (Datum onbekend). Wat is storytelling? Wat is een verhaal?. Geraadpleegd op 2 oktober 2014, via <http://www.thestoryconnection.nl/Over-storytelling/Wat-is-storytelling-Wat-is-een-verhaal>

U

V

Van Dale. (2014). Identiteit. Geraadpleegd op 28 oktober 2014, via http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=identiteit&lang=nn#.VEq28_4iDMw

Van Dale. (2014). Motivatie. Geraadpleegd op 28 oktober 2014, via <http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=motivatie&lang=nn#.VEgwHv4iDMw>

Van Dale. (2014). Stimuleren. Geraadpleegd op 28 oktober 2014, via http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=stimuleren&lang=nn#.VEgyZ_4iDMw

Van Dale. (2014). Trots. Geraadpleegd op 28 oktober 2014, via <http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=trots&lang=nn#.VEgwYP4iDMw>

Van Dale. (2014). Visie. Geraadpleegd op 28 oktober 2014, via <http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=visie&lang=nn#.VEgv3P4iDMw>

VeranderJe (2010). Wat is motivatie? Geraadpleegd op 28 oktober 2014, via <http://veranderje.nl/archief-veranderen/motivatie/wat-is-motivatie/>

Visie & Strategie. (2011). Visie en strategie: Kansen zien en keuzes maken. Geraadpleegd op 28 oktober 2014, via <http://www.visie-strategie.nl/#visie>

Vlakoveld, A. (2013). De les van de leraar. Documentaire. NTR. Geraadpleegd op 18 september 2014, van http://www.npo.nl/de-avond-van-het-onderwijs/02-10-2012/NPS_1215684

W

Walbeek, R. (2007). Top-down of Bottom-up?. Geraadpleegd op 29 december 2014, via <http://www.salesiseenvak.nl/top-down-of-bottom-up/>

Westenberg, J. (1997). Opgebrand door de klas. Geraadpleegd op 18 september 2014, via <http://www.volkskrant.nl/vk/nl/2844/Archief/archief/article/detail/480107/1997/05/10/Opgebrand-door-de-klas.dhtml>

Wikipedia. (2014). Stephen Covey. Geraadpleegd op 2 januari 2014, via http://nl.wikipedia.org/wiki/Stephen_Covey

Wikipedia. (2014). Wet op het voortgezet onderwijs. Geraadpleegd op 29 december 2014, via [http://nl.wikipedia.org/wiki/Wet op het voortgezet onderwijs](http://nl.wikipedia.org/wiki/Wet_op_het voortgezet onderwijs)

X

Y

Z

1

Vragenlijst interview Jos Meuwissen (17 september 2014)

1. Hoe zou u de status van een docent 'vroeger' omschrijven?
2. Welke ontwikkelingen, zowel in als buiten het onderwijs, zijn van invloed geweest op de status van docenten?
3. Hoe zou u de huidige maatschappelijke status van docenten omschrijven?
4. Wat is het huidige imago van docenten? En wat is het gewenste imago?
5. Wat zouden docenten zelf kunnen doen aan dit imagoprobleem?
6. Wat zouden studenten van de Fontys Lerarenopleiding Sittard kunnen doen aan dit imagoprobleem?
7. Waarom bent u docent geworden?
8. Had u vroeger zelf een docent die u inspirerend vond? Waarom?
9. Wat houdt beroepstrots in, volgens u en voor u?
10. Hoe ervaart u dat naar het beroep docent gekeken wordt?
11. Wat doet u zelf om uw beroep op een positieve manier uit te dragen?
12. Stimuleert u zelf leerlingen om docent te worden? Zo ja, hoe?
13. Geeft u dit ook mee aan uw huidige studenten? Zo ja, hoe?
14. Moeten we eigenlijk wel weer terug willen naar de status van docenten, zoals die vroeger was? Of gaan we beter op zoek naar een nieuwe status voor docenten?
15. Zo ja, wat zou die nieuwe status dan moeten inhouden, volgens u?
16. Heeft u nog tips voor mij en mijn onderzoek?

2

Vragenlijst gesprek Anton van den Brink en Eveline Kersten (23 september 2014)

1. Wat houdt volgens hen/voor hen, 'beroepstrots' in?
2. Wat is hun visie op dit onderwerp?
3. Hoe verhoudt zich dat tot de visie van Fontys Lerarenopleiding Sittard?
4. In hoeverre is de visie van Fontys Lerarenopleiding Sittard geïmplementeerd en wordt deze nageleefd? Is er geëvalueerd met collega's, bijvoorbeeld?
5. Hoe kan Fontys Lerarenopleiding Sittard zich onderscheiden van andere lerarenopleiding, als de focus nu ligt op de kwaliteit van de studenten, en de overheid een programma gaat opstellen om de kwaliteit in het gehele onderwijs in Nederland te verbeteren?
6. Hebben ze nog tips voor mij en mijn onderzoek?

3

Vragenlijst interview Leo Prick (14 oktober 2014)

1. Wie is hij en wat doet hij/heeft hij gedaan?
2. Kan hij de situatie rondom de beroepstrots onder docenten in Nederland, schetsen?
3. Waarom is hij destijds leraar geworden?
4. Hoe keek hij toen tegen het beroep aan, en hoe kijkt hij er nu tegenaan?
5. Wat verstaat hij onder beroepstrots?
6. Wanneer was hij (als docent) trots op zijn werk?
7. Had hij veel waardering van buitenaf nodig? Waarom wel/niet?
8. Hoe motiveerde hij zichzelf?
9. Op wat voor manier haalde hij zelf waardering uit zijn vak?

10. Stel hij was nu leraar, wat zou hij dan anders doen?
11. Hoe belangrijk vindt hij de beroepstrots voor docenten?
12. Hoe denkt hij dat dit in de praktijk gebracht zou moeten worden?
13. Hoe zou hij de huidige status van docenten omschrijven?
14. Wat zou hij docenten aanraden om 'anders' te doen?
15. Heeft hij een verhaal uit zijn eigen docententijd waar hij trots op is?
16. Heeft hij nog tips voor mij en mijn onderzoek?

4

Vragenlijst interviews docenten

De geïnterviewde docenten zijn:

Raf van de Loo (3 november 2014)

Ella Ait Zaouit (6 november 2014)

Susan Beckers (6 november 2014)

Ad van de Ven (7 november 2014)

Jac van Beek (7 november 2014)

Marc Bax (7 november 2014)

1. Welk vak geeft u?
2. Op welk niveau?
3. Hoeveel jaar bent u al docent?
4. Waarom bent u docent geworden?
5. Wat maakt het zo leuk om docent te zijn?
6. Welk beeld van uzelf (als docent) wilt u creëren voor uw leerlingen?
7. Welk imago denkt u dat leraren hebben? Heeft u dat in uw carrière merkbaar zien veranderen?
8. Welke visie hebt u op het vak dat u doceert?
9. Welke visie hebt u op het vak docent?
10. Hoe keek u tegen het vak docent aan op de middelbare school, op de lerarenopleiding en nu?
11. Wat staat volgens u centraal: het vak of het leraar zijn? En waarom?
12. Hoe zou u de huidige status van docenten omschrijven?
13. Hoe haalt u voldoening/waardering uit uw vak?
14. Wanneer bent u trots op uw vak?
15. Ziet u uzelf als een soort leider? Zo ja, als wat voor soort leider?
16. Hoe draagt u dit leiderschap dan uit?
17. Wat denkt u zelf dat zou kunnen helpen om het beroep docent in een positiever daglicht te zetten?
18. Hebt u nog tips voor mij en mijn onderzoek?

5

Vragenlijst interview Aleid Truijens (14 november 2014)

1. Wie bent u en kunt u in het kort vertellen hoe uw carrière eruit ziet?
2. U bent ook docent (geweest); was dat een bewuste keuze en waarom?
3. Welke verwachtingen denkt u dat beginnend docenten hebben? En welke verwachtingen had u zelf destijds?
4. Kloppen die wel/niet? Kloppen uw eigen verwachtingen?
5. Welke rol heeft volgens u de lerarenopleiding in het sturen van deze verwachtingen?
6. Waar moeten beginnend docenten in het huidige onderwijs in Nederland tegen bestand zijn?
7. Hoe ziet de 'leraar van de toekomst' er dan uit? Wat moet 'ie weten/doen/kunnen/...?
8. Wanneer bent/was u trots als docent? Hoe ervaart u de beroepstrots onder docenten?
9. Wat denkt u van mijn conceptidee en denkt u dat het zinvol is, zoiets te introduceren op een lerarenopleiding?

10. Hebt u nog tips voor mij en mijn onderzoek?

6

Vragenlijst brainstorm Theo Hendriks (13 november 2014)

1. Wat is storytelling precies, volgens hem?
2. Hoe denkt hij dat ik storytelling toe kan passen ten aanzien van mijn onderzoek en advies?